

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ОСНОВЕ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Выпускная квалификационная работа

программа магистратуры	Управление процессами и документационно-правовое обеспечение системы профессионального образования
по направлению подготовки	44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Идентификационный код ВКР	973

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:

Заведующий кафедрой

М.Б. Ларионова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ОСНОВЕ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Исполнитель:		Картавенко О.В.
магистрант группы мЗДПОд-301	(подпись)	(Ф.И.О.)
Руководитель: кандидат		
педагогических наук, профессор	(подпись)	Осипова И.В.
		(Ф.И.О.)
Нормоконтролер:		
Ученое звание, ученая степень,	(подпись)	(Ф.И.О.)
должность		

---

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Институт	гуманитарного и социально-экономического образования	
Кафедра	документоведения, истории и правового обеспечения	
Направление подготовки	44.04.04.	Профессиональное обучение (по отраслям)
	код	На именование
Программа магистратуры	Управление процессами и документационно-правовое обеспечение системы профессионального образования	

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ М.Б. Ларионова  
подпись фамилия и.о.  
«10» апреля 2019г.

ЗАДАНИЕ  
на выпускную квалификационную работу (ВКР)

магистранта 3 курса группы мЗДПОд-301

Картавенко Оксана Владимировна

фамилия, имя, отчество полностью

1. Тема ВКР  
(форма ВКР)

Управление развитием педагогического потенциала  
организаций среднего профессионального образования на  
основе внешней оценки качества образования

Утверждена распоряжением по институту от «10» апреля 2019г. № 12-00-06-112/1

2. Руководитель Осипова Ирина Васильевна

фамилия, имя, отчество полностью

Кандидат  
педагогических  
наук

Профессор

ФГАОУ ВО «РГППУ»

ученая степень

ученое звание

должность

место работы

3. Место преддипломной практики ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж»

4. Исходные данные к работе и основная литература

ФЗ «Об образовании», Письмо Министерства труда и социальной защиты «О перечне мероприятий по организации проведения в субъекте Российской Федерации независимой оценки качества оказания услуг

организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования в соответствии с ФЗ», Указ Президента Российской Федерации «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и др.

5. Содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов)
  1. Теоретико-методологические предпосылки управления развитием педагогического потенциала в условиях организаций среднего профессионального образования
  2. Состояние практики управления профессиональным развитием педагогического персонала
  3. Организационно-педагогические условия управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования
  4. Разработка структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж»)
  5. Опытно-поисковая проверка эффективности организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж»)
6. Перечень демонстрационных материалов (чертежей, плакатов, слайдов и т.п.)  
презентация по теме ВКР в программе Microsoft PowerPoint
7. Календарный план выполнения ВКР

№ п/п	Наименование этапов подготовки ВКР	Срок выполнения этапа	Процент выполнения ВКР	Отметка руководителя о выполнении ВКР
1	Выполнение ВКР во время преддипломной практики	16.09.2019		
2	Выполнение работ по разрабатываемым вопросам и изложение их в тексте ВКР:	30.09.2019	20	
	Первая глава	10.10.2019	20	
	Вторая Глава	15.10.2019	20	
	Введение, заключение, приложения	20.10.2019	25	
3	Оформление текста ВКР	05.11.2019		
4	Выполнение чертежей, оформление демонстрационных материалов	05.11.2019	5	
5	Нормоконтроль	05.11.2019	5	
6	Подготовка доклада к защите в ГЭК	01.11.2019	5	
7	Допуск к защите	26.10.2019		

8. Консультанты по разделам ВКР

Наименование раздела	Консультант	Задание выдал		Задание принял		
		подпись	дата	оценка	подпись	дата

Руководитель

подпись

дата

Магистрант  
задание  
получил

подпись

дата

задание  
выполнил

9. Все материалы выпускной квалификационной работы проанализированы  
 Считаю возможным допустить \_\_\_\_\_ к защите

фамилия и.о. магистранта

ВКР в государственной экзаменационной комиссии

Руководитель

подпись

дата



## АННОТАЦИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа выполнена на 172 страницах, содержит 9 рисунков, 14 таблиц, 85 использованных источников и литературы, а также 7 приложений на 75 страницах.

Ключевые слова: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА, ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИНДИВИДА, ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ, ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.

В первой главе представлен анализ существующих педагогических, профессионально-педагогических, психологических, философских и экономических исследований, близких к обозначенной проблеме, показаны результаты анализа теории и практики моделей управления в образовании. Глава раскрывает подходы, принципы и условия, обеспечивающие управление профессиональным развитием педагогического персонала в условиях среднего профессионального образования.

Во второй главе представлена структурно-содержательная модель управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж»).

В диссертационном исследовании обоснована эффективность разработанной структурно-содержательной модели управления развитием кадрового потенциала организаций среднего профессионального образования и подтверждена результатами профессиональных достижений педагогического персонала и качества образования обучающихся ГАПОУ СО «НТК».

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	9
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ...	21
1.1. Управление развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования: понятийный аспект, сущность...	22
1.2. Состояние практики управления профессиональным развитием персонала образовательных организаций.....	31
1.3. Анализ результатов исследования проблем управления профессиональным развитием педагогического персонала в условиях организаций среднего профессионального образования .....	40
2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГАПОУ СО «НОВОУРАЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»)	47
2.1. Разработка структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.....	49
2.2. Организационно-педагогические условия реализации структурно- содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.....	66
2.3. Опытно-поисковая проверка эффективности организационно- педагогических условий управления развитием педагогического потенциала	

организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	92
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ .....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	103
1. План основных мероприятий Программы.....	103
2. Подпрограмма «Развитие кадрового потенциала .....	106
3. Перечень документов, регламентирующих оценку качества образования .....	120
4. Договоры и соглашения о сотрудничестве.....	124
5. Рабочая учебная программа ПМ.03.....	131
6. Макет оценочного средства для промежуточной аттестации .....	152
7. Документы, подтверждающие прохождение ДЭ, НОК преподавательским составом .....	164



## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Одной из стратегических задач государственной образовательной политики Российской Федерации (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», статья 95), является создание системы независимой (внешней) оценки качества образования (далее – НОКО) на основе принципов объективности, прозрачности, открытости профессионально-общественного участия.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности, как направление формируемой системы, может выступать эффективным инструментом управления развитием педагогического потенциала образовательных организаций, в том числе и среднего профессионального образования (далее – СПО), с целью обеспечения подготовки рабочих и специалистов для предприятий и организаций, обладающих профессиональной мобильностью, способных работать в меняющихся экономических условиях, соответствующих требованиям инновационного развития России и современным потребностям общества.

В настоящее время в основе моделей управления профессиональным развитием педагогов в организациях среднего профессионального образования лежит: повышение квалификации (Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования – ФГОС СПО), аттестация педагогических работников (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», статья 49), профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н). Однако по словам Потемкиной Т.В. (доктор педагогических наук, зав. кафедрой педагогики и психологии ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», Москва (РФ)) российские исследователи фиксируют отсутствие надежных инструментов для диагностики

профессиональных дефицитов и обоснованных выводов об уровне квалификации педагогов на основе результатов обучающихся при проведении национальных экзаменов и мониторинговых исследований. Развитие общероссийской системы оценки качества образования выявило значимые проблемы в уровне образовательных достижений обучающихся и в компетентности педагогов. Сформировался запрос на учет результатов внешней оценки качества среднего профессионального образования при повышении квалификации педагогических кадров.

Анализ исследований по итогам аттестационных процедур в системе образования так же выявил ряд недостатков существующей модели аттестации: отсутствие инструментов для объективной оценки уровня реальной квалификации педагога; отсутствие у педагогов стимула повышать знания в области своего предмета, в сфере психологии и педагогики; не мотивирует осваивать и совершенствовать новые профессиональные компетенции; необоснованный объём отчётности. Возникла необходимость введения новой модели аттестации для педагогических кадров профессиональной школы, которая будет учитывать внешнюю оценку качества образования, в том числе и с учетом положений профессионального стандарта, где результат работы педагога будут определяться успехами его обучающихся, динамикой этих успехов, показателями трудоустройства (востребованностью на рынке труда) выпускников, участием обучающихся в процедурах независимой оценки квалификаций (далее – НОК) и демонстрационном экзамене (далее ДЭ), прохождением самими педагогами процедуры НОК или ДЭ.

Совершенно очевидно, что для обеспечения высокого качества образования от образовательных учреждений СПО требуется новый подход в управлении развитием педагогическим потенциалом учитывающий внешнюю оценку качества образования.

*Социально-педагогический аспект* актуальности исследования заключается в нацеленности профессионально-педагогического образования на

повышение качества подготовки обучающегося СПО, посредством обеспечения развития педагогического потенциала организаций СПО, что отвечает требованиям заказчиков в отношении качества и уровня подготовленности их выпускников.

*Научно-теоретический аспект* актуальности исследования приобретает наибольшую значимость в связи с неполной изученностью организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

*Научно-методический аспект* обусловлен тем, что существует потребность в анализе, структурировании и определении организационно-педагогических условий, создании модели, необходимых для эффективного управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

#### *Ключевые понятия исследования*

*Профессиональное развитие педагога* – процесс активного преобразования личностью своего внутреннего мира, формирования и развития профессионально значимых в педагогической деятельности знаний, умений и навыков, способностей и качеств личности, которые способствуют успешной творческой самореализации педагога в его профессиональной деятельности в условиях работы в конкретной общеобразовательной организации.

*Педагогический потенциал индивида* – это педагогические возможности человека, отражающие наличный запас знаний, навыков, умений и сто личностных качеств в основных сферах жизнедеятельности, а также его способности к личностному педагогическому совершенствованию в процессе социализации, включая способности передавать свой социальный опыт другим людям.

*Педагогический потенциал образовательной организации* – общее количество сотрудников, с присущими им профессиональными навыками, творчества и мобильности, возможностью учета и оценки таких переменных,

как возраст, мотивация, профессиональные достижения, уровень профессиональной деятельности, роль в команде такие шаги, как вступление в профессию, продвижения в профессии, сохранение и поддержание своего профессионального мастерства на определенном уровне, завершение профессиональной деятельности.

*Управление кадровым потенциалом* – процесс приведения в соответствие способностей работников и целей, условий развития организации.

#### *Степень разработанности проблемы*

Проблеме совершенствования качества профессионального образования посвящено достаточно много исследований, среди них можно особо выделить работы Н.Н. Булынского, А.И. Субетто, В.А. Федорова, В.П. Беспалько, В.С. Черепанова, Е.Д. Колеговой, И.А. Зимней, Н.А. Селезневой.

В работах В.В. Красильникова, В.И. Байденко, В.И. Васильева, В.Ю. Переверзева, И.Г. Галямина, М.А. Минина, Н.П. Чурляева и других авторов представлены частные проблемы контроля и отдельные аспекты оценки качества подготовки обучающихся, которые решались на разных этапах развития системы профессионального образования.

В рамках педагогических технологий вопросам контроля и оценки качества обучения уделяли внимание В.П. Беспалько, В.В. Гузеев, М.В. Кларина, П.Ф. Кубрушко, Г.К. Селевко.

Положения системного подхода как совокупности методов исследования и проектирования сложных систем (Л. Берталанфи, Б.Ф. Ломов, А.М. Малышенко, Н.Н. Моисеев, Ф.И. Перегудов, И. Пригожин, Ф.П. Тарасенко и др.), в т.ч. применительно к исследованию педагогических явлений и систем (В.П. Беспалько, А.Т. Глазунов, В.С. Ильин, Н.В. Кузьмина, А.М. Новиков, А.И. Субетто, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин).

Идеи о профессиональной деятельности, компетентности, профессиональной и социальной ответственности работников, положения компетентностного подхода в образовании Т.Л. Александрова, В.И. Байденко,

С. Берган, В.И. Блинов, Ж. Делор, Г.Е. Зборовский, И.А. Зимняя, В.М. Зуев, Ф.С. Исмаилова, М.С. Каган, Е.В. Караваева, В.В. Краевский, В.С. Леднев, А.К. Маркова, Н.Д. Никандров, А.М. Новиков, Г.К. Селевко, Р. Уайт, Д. Хаймс, Н. Хомский, З. Хутмахер, А.В. Хуторской, Ю.Г. Татур, В.Д. Шадриков.

Вопросам управления организаций, предприятий посвящены диссертационные исследования Злотницкого В.Э. (2008), Маркулис С.Р. (2010), Пуденко Т.И. (2010), Остапенко, Т.И. (2011), Горяйновой В.А. (2012), Ковляковой В.Е. (2013), Бобиной О.С. (2015), Подыниной Е.И. (2015).

Принимая во внимание существующие теоретические и практические исследования в области управления развитием педагогического потенциала образовательных организаций и наличие потребности в повышении эффективности управления профессиональным развитием персонала в условиях организаций СПО, можно обозначить ряд *противоречий*:

- *социально-педагогическое* – между запросами личности, потребностью экономики, общества и работодателей, в высоком уровне подготовки обучающихся СПО, и не в полной мере проработанным вопросом развития педагогического потенциала организаций СПО, обеспечивающего повышения качества данной подготовки;

- *научно-теоретическое* – между потребностью повышения уровня профессионального развития педагогов СПО и не разработанностью организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования в теории профессионального обучения;

- *научно-методическое* – между потребностью в управлении развитием педагогического потенциала организаций СПО и недостаточностью научно-методологического обоснования и организационно-методического обеспечения данного управления с учётом показателей внешней оценки качества образования.

*Ключевое противоречие* заключено между возрастающими потребностями личности, государства, общества, экономики и системы образования СПО в педагогах, готовых обеспечить эффективную подготовку обучающихся, с одной стороны, и возможностями организаций СПО удовлетворить данные потребности, посредством обеспечения развития ее педагогического потенциала, обеспечивающего качество данной подготовки, в связи с недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования, с другой стороны.

Анализ актуальности и выявленные противоречия позволили обозначить *проблему* исследования, которая заключается в необходимости научного обоснования организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

С учётом недостаточной теоретической и практической разработанности рассматриваемой проблемы, а также ее актуальности была выбрана тема исследования «Управление развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.

*Целью* настоящего исследования является теоретико-методологическое обоснование и апробация организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

*Объектом исследования* является процесс профессиональной подготовки педагога профессионального образования.

*Предмет исследования* – организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагогического персонала организаций СПО (на примере Государственного автономного

профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Новоуральский технологический колледж»).

*Гипотезой исследования* является предположение, что управление развитием педагогического потенциала организаций СПО, обеспечивающего качество подготовки обучающихся, будет эффективнее, если будут соблюдены следующие условия:

– основу управления развитием педагогического потенциала организаций СПО составят системный и компетентностный подходы, конкретизируемые совокупностью соответствующих принципов и условий их реализации;

– управление развитием педагогического потенциала организаций СПО будет осуществляться в соответствии со структурно-содержательной моделью, построенной на основе социально-деятельностного и квалиметрического подходов, раскрывающих ее целевую, методологическую, организационную, содержательную и оценочно-критериальную составляющие;

– будут созданы организационно-педагогические условия эффективной реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

Для достижения цели и доказательства гипотезы исследования определены следующие *задачи исследования*:

1) конкретизировать сущность понятий «профессиональное развитие педагога СПО», «управление развитием педагогического потенциала организаций СПО» применительно к проблеме исследования; провести оценку фактического состояния возможности управления профессиональным развитием педагогического персонала в условиях организаций СПО и состояния изученности проблем такого управления;

2) обосновать целесообразность применения системного и компетентностного подходов и основанных на них принципов управления развитием педагогического потенциала в условиях организаций СПО;

3) обосновать и разработать структурно-содержательную модель управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования, включающую целевую, методологическую, организационную, содержательную и оценочно-критериальную составляющие, основанные на социально-деятельностном и квалитетическом подходах;

4) обосновать и создать организационно-педагогические условия реализации структурно-организационной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования;

5) осуществить опытно-поисковую проверку эффективности разработанных в исследовании организационно-педагогических условий реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

В соответствии с поставленными задачами были использованы следующие *методы исследования*: теоретические: теоретический, сравнительный и историко-логический анализ педагогической, философской, психологической, социологической литературы, связанной с темой исследования, интерпретация, сравнение, систематизация и обобщение фактов; эмпирические: беседа, наблюдение, тестирование, интервьюирование, а также проведение опытно-поисковой работы; статистический (качественный и количественный анализ итоговых данных исследования результатов).

*Опытно-поисковая база исследования*: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Новоуральский технологический колледж» (ГАПОУ СО «НТК»).

Исследованием было охвачено 3 образовательные программы профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и служащих (далее ОП ППКРС) 23.01.03 Автомеханик 13.01.10 Электромонтер по обслуживанию



электрооборудования (по отраслям), 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки) и педагогический коллектив (преподаватели, мастера производственного обучения) ГАПОУ СО «НТК».

*Исследование осуществлялось в три взаимосвязанных этапа:*

Первый этап (2017 г.) – определение теоретико-методологических аспектов исследования; изучение и анализ педагогической, философской, психологической, социологической литературы по исследуемой проблеме; формулировка цели, задач и рабочей гипотезы.

Второй этап (2018 г.) – выявление сущности, структуры и компонентов управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования; разработка организационно-педагогических подходов, принципов, условий и структурно-содержательной модели управления развитием педагогических кадров на примере ГАПОУ СО «НТК»; их обоснование; разработка программы опытно-поисковой работы.

Третий этап (2019 г.) – опытно-поисковая проверка эффективности организационно-педагогических условий реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования на примере ГАПОУ СО «НТК»; анализ, систематизация и обобщение результатов исследования; публикация основных материалов научного и методологического характера, оформление результатов диссертационного исследования.

*Научная новизна исследования состоит в следующем:*

1. Конкретизировано содержание понятия: «*управление развитием педагогического потенциала СПО*», определяемое как создание организационно-педагогических условий для становления и развития профессиональной компетентности на основе постоянного совершенствования и освоением педагогического коллектива новых образовательных и производственных технологий; понятие «*профессиональное развитие педагога СПО*» рассматривается нами как процесс развития субъекта собственной

деятельности в профессиогенезе, представляющего собой «движение» от освоения предмета деятельности (специалист) к наращиванию средств преобразования деятельности (профессионал) и до конструирования новых средств и предмета деятельности (эксперт).

2. Описаны организационно-педагогические условия эффективного управления развитием педагогического потенциала организаций СПО с учетом показателей внешней оценки качества образования, разработанные на основе: компетентностного подхода, развиваемого принципами учета специфики профессионального обучения взрослых, соответствия содержания образования запросам работодателя, непрерывной оценке качества образования на основе анализа учебных достижений обучающихся на всех этапах реализации образовательной программы, системного повышения психолого-педагогической квалификации педагогов профессионального обучения организаций СПО.

3. Разработана структурно-содержательная модель управления развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования, включающая целевую, методологическую, организационную, содержательную и оценочно-критериальные составляющие, основанные на социально-деятельностном и квалиметрическом подходах;

4. Обоснованы и созданы организационно-педагогические условия реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО с учетом внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «НТК»).

*Теоретическая значимость исследования* заключается в расширении теоретических представлений о процессе управления развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования: конкретизации содержания понятий «профессиональное развитие педагога СПО», «управление развитием кадрового потенциала организаций СПО»; обоснования и описания методологических подходов, принципов и условий

управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования; обоснования и разработки структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

*Практическая значимость исследования* подтверждена результатами реализации подходов, принципов, условий и структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «НТК»).

Полученные в исследовании результаты могут быть использованы в управлении развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялось в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Новоуральский технологический колледж».

Результаты исследования обсуждены на научно-практических конференциях по проблемам профессионального образования: Международная конференция "Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации", 23.11.2018, Екатеринбург, Международная конференция "Демонстрационный экзамен как элемент системы оценки качества квалификаций выпускников", декабрь 2018, Екатеринбург, Научно-методологический семинар "Актуальные направления развития современной системы профессионального образования в России", Екатеринбург, 12.04.2019, VI межрегиональная студенческая научно-практическая конференция "Тенденции развития регионов в современных условиях", апрель 2019, НИРСИП КУТТС, Всероссийская научно-практическая конференция (с международным участием) «Новые вызовы профессионального образования: практика развития», май 2019, г. Нижний Тагил.

Структура диссертации соответствует логике научного исследования и содержит введение, две главы, заключение, список использованных источников, приложения.

## 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р, стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности высокого качества образования, в том числе и среднего профессионального образования соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина страны. Данную задачу невозможно решить без повышения качества педагогических кадров посредством управления развитием педагогического потенциала образовательной организации.

В главе представлен анализ существующих педагогических, профессионально-педагогических, психологических, философских и экономических исследований, близких к обозначенной проблеме. Назначение такого анализа состоит в 1) выявлении особенностей и разработке на их основе, соответствующих запросам практики, организационно-педагогических основ условий управления педагогическим потенциалом организаций СПО; 2) уточнении сущности понятий «профессиональное развитие педагога», «профессиональное развитие педагога СПО», «кадровый потенциал» и конкретизации понятия «управление развитием кадрового потенциала организаций СПО» в профессионально-педагогическом аспекте.

Показаны результаты анализа теории и практики моделей управления в образовании.

Глава раскрывает подходы, принципы и условия, обеспечивающие управление профессиональным развитием педагогического персонала в условиях среднего профессионального образования.

### 1.1. Управление развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования: понятийный аспект, сущность

Проведение изменений в сфере качества требует наличия кадров, обладающих соответствующим уровнем компетенций. Между тем, постоянные изменения во внешней среде заставляют работника адаптироваться к новым условиям, поэтому полученного в начале карьеры образования недостаточно для дальнейшей продуктивной работы. Все это в полной мере относится к образованию, где для успешной адаптации к происходящим в этой сфере изменениям педагогу необходимо расти и развиваться как личностно, так и профессионально.

В философской литературе термин развитие трактуется как процесс и результат качественных и количественных изменений физических и духовных сил человека. В результате этого процесса происходит постепенное накопление изменений количественных и переход их в качественные изменения.

Профессиональное развитие личности предполагает способность быстро находить решения в постоянно изменяющемся мире, способность быть субъектом своего развития.

Сегодня многие исследователи рассматривают проблему профессионального развития. Л.И. Анцыферова понимает под развитием «основной способ существования личности: психическое и социальное становление личности осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Чем более зрелой в социальном и психологическом плане становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Банникова Л.Н., Якунова Л.С. Общий менеджмент [Текст]: учебное пособие / ГОУ ВРО УГТУ - УПИ, Екатеринбург, 2014. - 87 с.

Л.М. Митина полагает, что профессиональное развитие - это интеграция и реализация, рост и становление личностных качеств индивида в профессиональном труде а, главное, творческая реализация в профессии, которая обусловлена качественным преобразованием внутреннего мира<sup>1</sup>.

Понятие «развитие» включает в себя процессы становления, формирования и преобразования – так считает В.И. Слободчикова. Становление понимается как «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование - это единство цели и результата развития относится к социально-культурному аспекту. Преобразование – относится к духовно-практическому аспекту, это саморазвитие<sup>2</sup>.

Т.А. Катербарг определяет профессиональное развитие педагога как «сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий, применяемых в образовательной организации, применение программных продуктов для обеспечения качества профессиональной деятельности, проявляющееся через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога»<sup>3</sup>.

Говоря о профессиональном развитии педагога, Б.С. Гершунский предлагает следующую модель: специалист (владеет современными образовательными технологиями) – личность (коммуникабельность, мобильность, гражданственность, медиаобразованность способность к

---

<sup>1</sup> Зеленина Э.Е., Волоха Т.С., Сунцова Д.В. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах [Текст] // Инновационная экономика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2018 г.). - Казань: Молодой ученый, 2018. - С. 24-27. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/295/14114/> (дата обращения: 03.11.2019).

<sup>2</sup> Моргунов Е.К. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст]/ Е.К. Моргунов. - М., «Бизнес - школа «Интел - Синтез», 2019. - 264 с.

<sup>3</sup> Доброворский И.Л. Менеджмент. Эффективные технологии [Текст]: учеб. пособие / И.Л. Доброворский. - М.: ЧеРо, 2008. - 250 с.

самоактуализации) – исследователь (способность к апробации инновационных технологий, педагогическому эксперименту, мониторингу результативности)<sup>1</sup>.

Таким образом, при определении понятия «профессиональное развитие» педагога можно говорить не столько о суммарном накоплении знаний и способов деятельности, сколько о качественном изменении позиции педагога. Так Г.А. Игнатьева под профессиональным развитием понимает процесс развития субъекта собственной деятельности в профессионализме, представляющего собой «движение» от освоения предмета деятельности (специалист) к наращиванию средств преобразования деятельности (профессионал) и до конструирования новых средств и предмета деятельности (эксперт)<sup>2</sup>.

Последнее определение кажется нам наиболее точным, и оно в полной мере отражает деятельность педагога среднего профессионального образования, так как оно показывает этапы профессионального развития и отражает последовательное накопление педагогом профессиональных компетентностей.

Таким образом, в данном исследовании под *профессиональным развитием педагога СПО* будет пониматься процесс развития педагога профессиональной школы собственной деятельности, представляющего собой «движение» от освоения предмета деятельности (специалист) к наращиванию средств преобразования деятельности (профессионал) и до конструирования новых средств и предмета деятельности (эксперт).

Но нам кажется очень важным говорить не просто о профессиональном развитии, а именно о профессионально-личностном развитии педагога. Частью профессионально-личностного развития является готовность педагога к

---

<sup>1</sup> Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления [Текст] / В.И. Бовыкин.- М.: ОАО Экономика, 2004. - 243 с.

<sup>2</sup> Журавлев П.В., Карташов С.А, Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Словарь понятий и определений [Текст] / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов - М.: Экзамен, 1999. - С. 7.



творчеству, поиску новых нестандартных решений, проявление инициативы, конструктивного диалога с обучающимися. Личностно-профессиональное развитие трактуют как «количественное, качественное изменение психологических характеристик личности, связанных с выполнением ею различных действий в процессе профессиональной деятельности»<sup>1</sup>.

Для профессионально-личностного развития педагогу необходимо проявлять личную активность, использовать условия внешней среды для личностного развития, самореализовываться, управлять собственной профессиональной деятельностью, распространять в социум свой опыт.

Рассмотрим понятием «потенциал». Понятие "потенциал" в своем значении происходит от латинского слова означающего скрытые возможность, мощность, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия "потенциал" состоит в его рассмотрении как "источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области".

Потенциал представляет собой "обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени". Понятие "кадровый потенциал" отражает ресурсный аспект развития организации и социально экономического развития страны в целом.

В теорию и практику научного управления входят и получают оценку, в той или иной форме, конкретные качественные характеристики кадрового потенциала: численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт; личные

---

<sup>1</sup> Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник для студентов вузов / Т.Ю. Базаров - М.: Академия, 2012. - С. 345.

качества, здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность<sup>1</sup>.

Кадровый потенциал образовательной организации можно определить, как совокупность способностей всех людей, которые заняты в образовательной организации и решают определенные педагогические задачи. Категория "кадровый потенциал" рассматривает совокупность работников, не просто как участников образовательного процесса, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как "носителя" общественных потребностей, воспроизводственного процесса; выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития образования<sup>2</sup>.

Педагогические кадры – это квалифицированные, специально подготовленные для педагогической деятельности работники, целесообразное управление которыми предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист в соответствии со своим образованием, личными качествами, приобретенному опыту работы. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые исполняет работник как профессионал и в силу своих способностей, знаний, опыта может обеспечить эффективное функционирование образовательной организации.

В понятии "кадровый потенциал" главным смыслообразующим словом является "потенциал", т.е. возможность реализации чего-либо<sup>3</sup>. Значит можно говорить о его накоплении и развитии. Поэтому развитие кадрового потенциала образовательной организации СПО через внедрение структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала –

---

<sup>1</sup> Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2009. - 304 с.

<sup>2</sup> Буланже М.К. Развитие персонала на предприятии [Текст] / М.К. Буланже - Служба кадров, 2010. - № 10. С. 23-28.

<sup>3</sup> Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2009. - 304 с.

важнейшая задача, стоящая перед нами в данном диссертационном исследовании.

Понятие «управление» не ново. Основоположниками теории управления, зародившейся в начале XX века, являются американский инженер Тейлор Ф. и французский менеджер Файоль А. Тейлор Ф. решил совершенствовать управление предприятием путем экономного использования материалов и средств труда; путем стандартизации рабочих операций и точного учета рабочего времени. В 1911 году он опубликовал свою книгу «Принципы научного управления», которая теперь считается началом признания управления как науки и содержит доказательства, что управлять можно. По мнению Файоля А., «управлять» означает: предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться и контролировать. В 30-50-е годы XX века широко была распространена «школа человеческих отношений», которая в управлении перенесла внимание с выполнения производственных задач на отношения между людьми. Использование возможности складывающихся отношений между людьми и их позитивное влияние на конечный производственный результат стала основой для зарождения новой отрасли знаний - деятельностью по руководству людьми. В самых разнообразных организациях эта деятельность стала называться менеджмент (англ. management – управление).

Таким образом, рассматривая понятие «управление» можно сказать, что изначально оно определялось как умение непрерывно и целенаправленно воздействовать на коллектив людей, используя их труд, интеллект, мотивы поведения для организации и регулирования их деятельности в процессе производства, с целью достижения наилучших результатов при наименьших затратах. В 60-70-е годы XX века термин «управление» стал широко использоваться в социологии и педагогике. В настоящее время в педагогической науке он рассматривается со следующих позиций:

– управление – это деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития образовательной организации (Лазарев В.С., Поташник М.М., Сластёнин В.А.). Главное – получение нового качественного результата.

– управление – это целенаправленное воздействие одной системы на другую, субъекта на объект, одного человека на другого или группу с целью изменения последнего (Афанасьев В.Г., Орлов А.А., Сунцов Н.С.). В этом определении эффективность рассматривается с позиции управляющего, который воздействует, а управляемые являются пассивными исполнителями.

– управление – это взаимодействие субъектов (Афанасьев В.Г., Третьяков П.И., Шамова Т.И. и др.). Это сложный многообразный процесс, который предполагает взаимосвязанное и взаимообусловленное изменение сторон, предполагающее изменение не только управляемой, но и управляющей стороны<sup>1</sup>.

Управление развитием – это одна из концепций кадрового менеджмента в рамках гуманистического подхода к управлению. Данный подход предполагает, что управление должно ориентироваться на сотрудничество, взаимозависимость, партнерские отношения (Базаров Т.Ю.). Управление профессиональным развитием педагогов предусматривает создание условий для становления и развития их профессиональной компетентности.

*Управление развитием кадрового (педагогического) потенциала организаций среднего профессионального образования* будет рассматриваться нами как создание организационно-педагогических условий для становления и развития профессиональной компетентности на основе постоянного совершенствования и освоением педагогического коллектива новых образовательных и производственных технологий.

---

<sup>1</sup> Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» [Электрон. ресурс] / Утверждена Постановлением Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП.

Организационно и педагогические условия представляют собой равные части единого целого и выступают в неразрывной связи друг с другом. Представляют совокупность взаимосвязанных информационных комплексов (соответствующих предпосылкам, обстановке, требованиям), которые, целесообразно создать руководителю на управленческом уровне для обеспечения управления педагогами и их профессиональной деятельностью, а также обучаемыми и их деятельностью по достижению определенных педагогических целей.

В своих трудах Г.А. Демидова формулирует, что организационные условия выступают, как внешние обстоятельства для реализации педагогических условий.

Организационно-педагогические условия – это совокупность внешних обстоятельств реализации функций управления и внутренних особенностей образовательной деятельности, обеспечивающих охранение целостности, полноты образовательного процесса, его целенаправленности и эффективности, а так же обеспечивающие непрерывное развитие педагогической системы<sup>1</sup>.

Выделим основные признаки рассматриваемого понятия:

- 1) все организационно-педагогические условия направлены на наиболее результативное достижение педагогического результата;
- 2) методы, формы и содержание обучения должны соответствовать поставленным условиям;
- 3) при использовании адекватных организационно-педагогических условий цель управления развитием кадрового потенциала достигается путем взаимодействия субъектов взаимодействия педагогической системы.

Из всего выше обозначенного можно сделать вывод, что для создания организационно-педагогических условий управления развитием кадрового потенциала организаций среднего профессионального образования требуется:

---

<sup>1</sup> Банникова Л.Н., Якурнова Л.С. Общий менеджмент [Текст]: учебное пособие / ГОУ ВРО УГТУ - УПИ, Екатеринбург, 2014. - С. 32-38.

- определить итоговый педагогический результат;
- четко выделить цель управления развитием педагогического потенциала;
- отобрать методы, формы и содержание управления;
- спланировать условия реализации;
- разработать сопроводительную документацию.

Важным документом в процессе определения проблем и направлений развития среднего профессионального образования является, который разработана Федеральным институтом развития образования – «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года»<sup>1</sup>. Этот документ определяет ключевые задачи, направленные на развитие профессионального образования. Определяется, что основным условием успешности развития системы СПО является «обязательная переработка структуры и содержания профессионального образования на основе современных запросов рынка труда и модернизации управления профессиональным образованием».

Для эффективной подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования важная роль отведена кадровому потенциалу системы профессионального образования. Также отмечается, что новый уровень профессионального образования, может быть сформирован путем постоянного совершенствования и освоением педагогического коллектива новых образовательных технологий, в том числе и производственных.

В системе среднего профессионального образования возникает потребность анализа моделей управления развитием педагогических кадров на основе внешней оценки качества образования.

---

<sup>1</sup> Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» [Электрон. ресурс] / Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.

## 1.2. Состояние практики управления профессиональным развитием персонала образовательных организаций

В последние годы, на официальных сайтах организаций среднего профессионального образования представлены программы развития кадрового потенциала. В программах отражена нацеленность на инновационный путь развития с формированием позиции активной роли педагогического персонала в образовательном процессе организации. Основной целью управления определено соблюдение баланса процессов обновления, модернизации и сохранения качественного и численного состава кадров в соответствии с потребностями самой образовательной организации и требованиями действующего законодательства.

На основе проанализированных Программ развития кадрового потенциала можно выделить следующие доминирующие принципы и подходы, составляющие в основу данных программ:

- стратегический подход (система управления персоналом нацелена на реализацию стратегии развития образовательной организации; работа с педагогическими кадрами осуществляется в соответствии с требованиями к формированию и поддержанию долгосрочного имиджа организаций СПО);
- системность и целостность (все процессы системы управления педагогическим персоналом взаимосвязаны и взаимозависимы);
- единство и прозрачность (принципы кадровой политики едины для всех педагогических работников);
- дифференцированный подход (каждой категории соответствуют специфические методы работы с педагогическим персоналом, в отдельных случаях - индивидуальный подход);

- проактивность и гибкость (организация мониторинга внешней и внутренней среды, влияющей на процессы управления коллективом);
- процессный подход (процессы управления – планирование, проектирование, менеджмент ресурсов, информирование; основные процессы деятельности – образовательная, экспериментальная (инновационная); процессы обеспечения – кадровое, информационное, методическое);
- ресурсный подход в управлении развитием педагогического потенциала (рост качества одного ресурса положительно сказывается на качестве остальных ресурсов и наоборот).

*Ресурсный подход* был разработан в 80-е годы 20 века в области конкурентного преимущества и за десять лет стал доминирующим подходом стратегического управления в экономике<sup>1</sup>. Важным постулатом ресурсной теории является утверждение о взаимозависимости ресурсов. Ресурсы организации - это система, в которой работает эффект положительной обратной связи «успех рождает успех». Как ресурс управления педагогические кадры выступают в виде источника средств деятельности на разных уровнях управления, как средство управления кадры есть некое целостное образование, с которым необходимо работать как с определенным единством.

Рост качества одного ресурса положительно сказывается на качестве остальных ресурсов и наоборот.

Данный подход при построении системы управления развитием педагогического персонала системы СПО выступает не только как ситуативная кадровая технология, позволяющая максимально использовать личностные ресурсы человека в интересах организации, но и многократно усилить возможности и организации, и человека за счет взаимного усиления ресурсов

---

<sup>1</sup> Аракелова А.О. О реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области искусства [Текст] / А.О. Аракелова. - М., Минкультуры России, 2012. - Ч.1. - 118 с.



на основе их эффективного сочетания на протяжении достаточно долгого времени»<sup>1</sup>.

Ресурсы составляют потенциал руководителя организаций среднего профессионального образования. Осознанное стремление к формированию и поддержанию оптимального потенциала обеспечивает высокую результативность деятельности педагогов в стратегической перспективе, как с точки зрения деятельности руководителя, так и с позиции перспективы «жизненного пути» самого педагога. И.Б. Шебураков считает, что служащий, предпринимая усилия для развития собственного личностного - профессионального потенциала, способствует тем самым увеличению потенциала организации, в котором он работает<sup>2</sup>.

Управленческая деятельность выступает специфическим видом профессиональной деятельности, в которой успешность её реализации определяется не только наличием собственных внутренних ресурсов, но и четко выраженной способностью диагностировать и эффективно мобилизовывать ресурсы других людей, прежде всего за счет формирования эффективной управленческой команды<sup>3</sup>.

При ресурсном подходе в управлении развитием педагогического потенциала используется концепция личностно - профессиональной диагностики, включающей в себя комплексную систему выявления ключевых ресурсов личности, модель ключевых компетентностей, которые могут оцениваться при подготовке педагогического персонала к аттестационным процедурам. Ресурсный подход здесь направлен на выявление сильных сторон

---

<sup>1</sup> Басовский Л.Е. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА - М, 2003. - 123 с.

<sup>2</sup> Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления [Текст] / В.И. Бовыкин.- М.: ОАО Экономика, 2004. - 243 с.

<sup>3</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)), утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 29 января 2016 г. № 817.

педагога, предполагает широкий арсенал современных кадровых технологий, позволяет «увидеть» различные варианты применения разнообразных талантов человека<sup>1</sup>. По мнению разработчиков, ресурсный подход в целом способствует актуализации и активизации личностно-профессионального развития педагога, что содержательно и плодотворно отражается на эффективности его деятельности.

Таким образом, рассматривая феномен кадрового потенциала в рамках ресурсного подхода, в организациях среднего профессионального образования проводится анализ персонала с вектором внимания на уникальность кадровых ресурсов и компетенций в организации, с дальнейшим выделением наиболее значимых ресурсов, их использованием и развитием с целью формирования устойчивого конкурентного преимущества. При данном подходе возрастные характеристики являются далеко не самыми важными, но именно они могут «ограничить» развитие остальных квалификационных и компетентностных характеристик персонала организаций среднего профессионального образования.

Статистические данные по демографическим показателям педагогического состава (преподаватели мастера производственного обучения), проанализированного нами на основе данных официальных сайтов организаций среднего профессионального образования Свердловской области показывают неблагоприятную тенденцию: педагогический состав в возрасте до 30 лет снизился в 2018 году до 14,5%, в тоже время педагогический состав в возрасте 60 лет и выше увеличился на 11,7%. По данным исследователей, доля молодых педагогов в возрасте до 25 лет в среднем профессиональном образовании

---

<sup>1</sup> Бондарь Н.П. Эффективное управление фирмой: Современная теория и практика [Текст] / Н.П. Бондарь - СПб.: Бизнес - Пресса, 1999. - 370 с.

составляет менее 3 процентов, возрастная категория 25–29 лет в СПО представлена около пяти процентов<sup>1</sup>.

Многие образовательные организации СПО ставят перед собой задачи, связанные с мотивацией и поддержкой педагогического персонала, например в Программах развития колледжей: одной из задач указывается 1) формирование корпоративной культуры, которая обеспечивает создание оптимальных условий для совместной реализации педагогическими работниками и студентами инновационных проектов, в соответствии с запросами высокотехнологичных секторов экономики; 2) создание условий для профессионального и личностного роста педагогических работников; 3) внедрение гибкой системы материального вознаграждения и поощрения педагогов по результатам инновационной деятельности; 4) создание условий для развития творческого потенциала педагогов и студентов.

Для формирования адекватного управленческого воздействия на педагогический потенциал необходимо учитывать такие составляющие, как: 1) анализ и оценка текущей кадровой работы; 2) развитие различных рейтингов педагогов; 3) создание информационной системы поддержки развития кадрового потенциала; 4) конкурентное преимущество и социальная направленность кадровой политики.

*Процессный подход* обязывает руководителей профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) построить цепочку подпроцессов для эффективного достижения целей учебного заведения. Цели, по мнению Д.Ш. Матроса, должны быть разработаны «по каждой функции и каждому уровню в структуре - от общих целей и задач образовательного учреждения, до целей и задач конкретного процесса, подразделения. Должностного лица и

---

<sup>1</sup> *Егоршин А.П.* Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / А.П. Егоршин. - Нижний Новгород: НИМБ, 2008. - 720 с.

работника»<sup>1</sup>. Но для достижения этих целей необходимо определить критерии образовательной услуги и произвести анализ и оценку конечного продукта – качество выпускника, чтобы внести необходимые изменения в содержание образовательного процесса.

При таком подходе целью управления развитием кадрового потенциала становится повышение качества научно-методического сопровождения образовательного процесса: создание условий для повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей и обеспечение качественной подготовки студентов колледжа посредством взаимодействия структурных подразделений, взаимонаправленного и взаимообусловленного взаимодействия преподавателей и студентов.

Таблица 1 – Дерево целей управления качеством научно-методического обеспечения образовательного процесса

Главная цель	Микроцель
За счет обеспечения обратной связи создать условия для повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей с целью обеспечения качественного образовательного процесса на основании запросов потребителей образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Повысить профессиональные компетенции преподавателей, мастеров производственного обучения</li> <li>– Совершенствовать учебно-методическое сопровождение качества образовательного процесса</li> <li>– Организовать опытно-экспериментальную работу по апробации новых программ, педагогических технологий</li> <li>– Обеспечить устойчивость научно-методического процесса за счет обеспечения обратной связи и получения информации об изменяющейся внешней и внутренней ситуации</li> </ul>

В соответствии с идеологией процессного подхода<sup>2</sup>, каждый процесс реализуется в соответствии с «петлей качества»: планирование – выполнение –

<sup>1</sup> Брагина З.В. Управление персоналом [Текст] / З.В. Брагина. - М.: КноРус, 2008. – 128 с.

<sup>2</sup> Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2009. - 304 с.

контроль – улучшение. На рисунке 1 представлен алгоритм последовательности выполнения действий процесса «Управление качеством научно-методического сопровождения образовательного процесса».

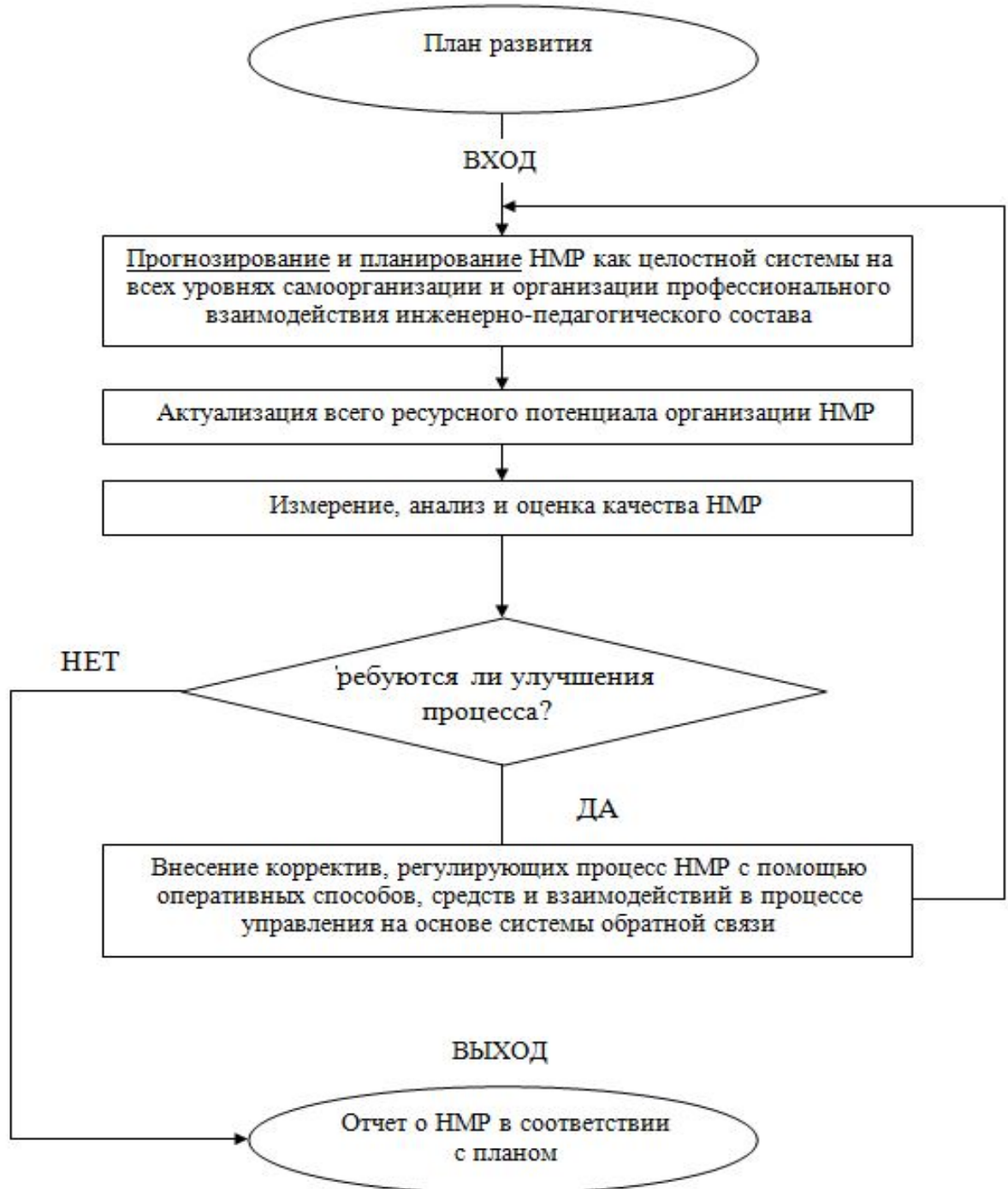


Рисунок 1 – Алгоритм последовательности выполнения действий процесса «Управление качеством научно-методического сопровождения образовательного процесса»

Методология процессного подхода подразумевает определение необходимых ресурсов для реализации процессов, а также выделения внешних и внутренних управляющих воздействий (рисунок 2).

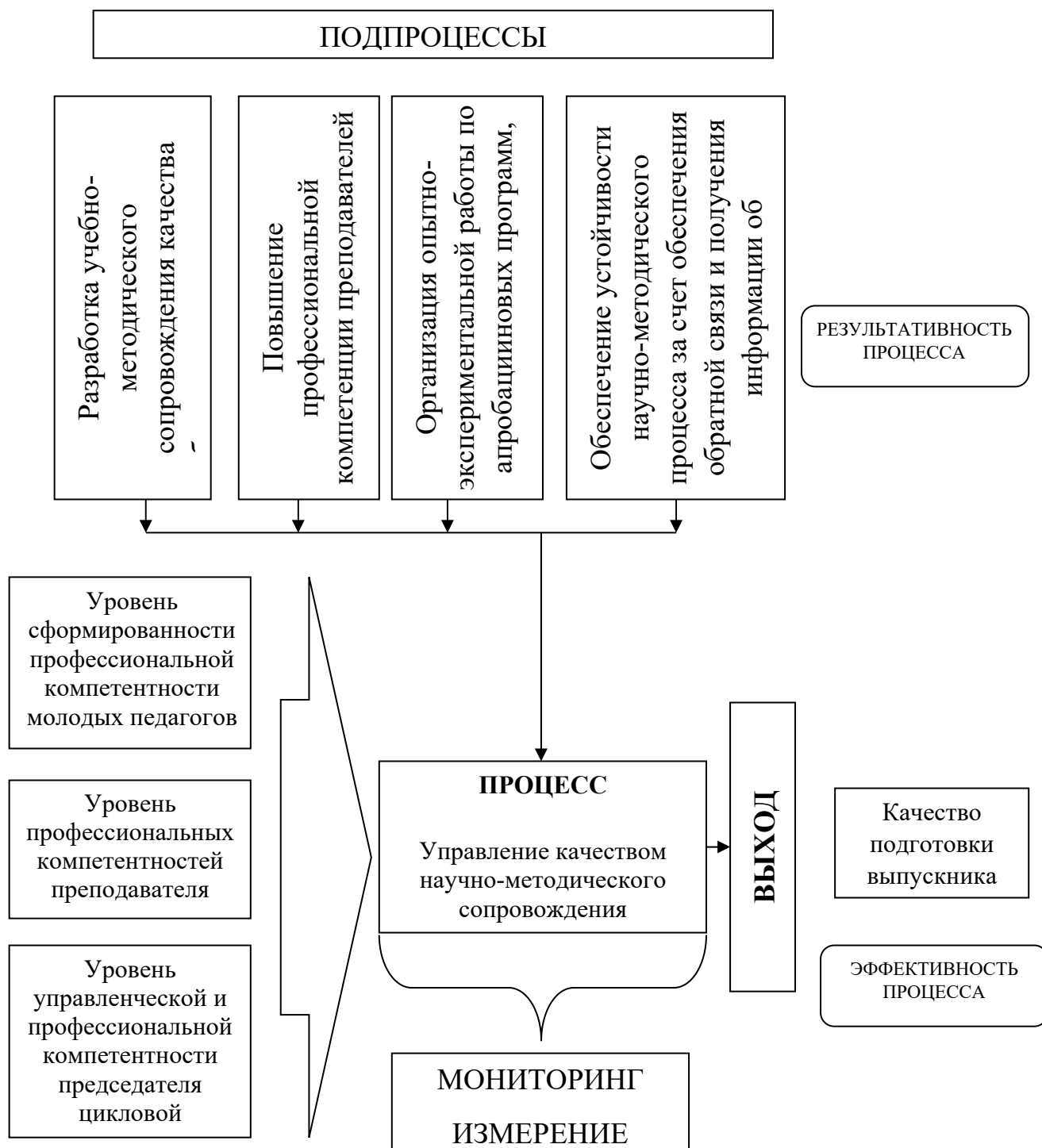


Рисунок 2 – Методология процессного подхода

Ресурсы процесса – это то, что изначально есть у владельца процесса: персонал, оборудование, технологии, помещение и т.д., которые они в ходе осуществления процесса используют для того, чтобы преобразовать входы в выходы<sup>1 2</sup>.

Как и любая теория, теория процессного подхода имеет свои недостатки и преимущества. Говоря о *преимуществах процессного подхода* при построении модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО, необходимо выделить следующие: возможность оптимизировать систему управления, сделать способной эластично прореагировать на трансформацию внешней среды – запросам работодателей; приобрести и употребить систему показателей и критериев оценки результативности управления на каждом этапе управленческой цепочки - оценка качества образовательных успехов обучающихся, аттестация педагогических кадров; сосредоточенность управления на стратегических процессах – подготовка конкурентоспособного высококвалифицированного выпускника; разработка чётко установленного порядка в разработке, согласовании, утверждении и ведении документации – мониторинги; появление в организации информационной системы в рамках единой системы управления организацией; результаты одного процесса будут способствовать улучшению качества образования.

К недостаткам процессного подхода в управлении развитием качества образования можно отнести сложность реализации процессного подхода в управлении, заключающаяся в том, что необходимо документально оформлять каждый процесс, что за собой влечет неэффективный тайменеджмент.

---

<sup>1</sup> Басовский Л.Е. Менеджмент[Текст]: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА - М, 2003. - 123 с.

<sup>2</sup> Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления [Текст] / В.И. Бовыкин.- М.: ОАО Экономика, 2004. - 243 с. 84

### 1.3. Анализ результатов исследования проблем управления профессиональным развитием педагогического персонала в условиях организаций среднего профессионального образования

Перед системой профессионального образования стоят задачи повышения качества подготовки рабочих кадров, а именно к 2020 году:

- в половине колледжей подготовка кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями;
- 70% руководящих и педагогических работников должны пройти дополнительное профессиональное образование и учить студентов передовым технологиям в профессии;
- половина студентов СПО должна участвовать в региональных и национальных олимпиадах и чемпионатах профессионального мастерства, отраслевых чемпионатах;
- 40% выпускников программ по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям должны иметь сертификаты квалификаций или «медаль профессионализма» по стандартам Worldskills.

Принятый Правительством Российской Федерации комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года №349-р) определяет основные направления модернизации системы кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций.

*Повышение качества подготовки педагогических кадров для СПО:*

- организация вариативных возможностей получения высшего профессионально-педагогического образования по программам бакалавриата и магистратуры;



- изменение содержания подготовки педагогов в соответствии с международными стандартами на основе практико-ориентированных подходов к образованию;
- обеспечение сопряжения содержания подготовки с требованиями профессиональных стандартов;
- развитие наставничества при реализации основных образовательных программ подготовки педагогических кадров;
- повышение уровня престижности профессии через увеличение притока молодых специалистов в СПО.

*Формирование системы непрерывного развития профессионально-педагогических компетенций педагогических работников СПО:*

- разработка и реализация инновационных моделей региональных программ дополнительного профессионального образования педагогических работников, в том числе на основе сетевого взаимодействия;
- реализация программ формирования дополнительных компетенций по профессиональному обучению у сотрудников профессиональных организаций, выполняющих роль наставников;
- стандартизация модуля формирования педагогической компетентности в дополнительных профессиональных программах на основе профессиональных стандартов;
- формирование базовых стажировочных площадок (то есть определенных экспертами организаций, осуществляющих образовательную деятельность) и презентационных площадок в регионах на основе карты образовательных инноваций;
- разработка механизмов вовлечения сотрудников организаций-работодателей для формирования профессиональных компетенций в программах подготовки педагогических кадров;
- реализация программ дополнительного профессионального образования подготовки наставников в системе СПО;

– подготовка (профессиональная переподготовка) региональных команд высококвалифицированных специалистов, способных организовать (реализовать) в субъектах Российской Федерации дополнительное профессиональное образование педагогических работников региональных профессиональных образовательных организаций в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями.

*Выявление и распространение лучших практик привлечения (и закрепления) педагогических работников в систему СПО:*

– формирование положительного имиджа педагогического работника системы СПО;

– привлечение в педагогическую деятельность работников, имеющих профессиональный опыт в соответствующих отраслях экономики;

– реализация механизмов «эффективного контракта» с различными категориями педагогических работников, социальная поддержка педагогических работников, профессиональная поддержка и стимулирование их деятельности;

– внедрение механизмов исследования и диагностики изменений качества кадрового потенциала системы СПО.

*Разработка и апробация системы профессиональной независимой оценки квалификаций педагогических работников:*

– содействие созданию центров независимой оценки квалификации педагогических кадров системы СПО в субъектах Российской Федерации;

– оптимизация процедур независимой оценки квалификации и аттестации педагогических кадров системы СПО;

– внедрение независимой оценки квалификации педагогических кадров в системе СПО;

– использование результатов независимой оценки квалификации и аттестации педагогических кадров СПО для оценки уровня качества кадрового потенциала.

Анализ Программ развития кадрового потенциала организаций СПО Свердловской области (Уральский железнодорожный техникум, Уральский промышленно-экономический техникум, Уральский техникум автоматика, Артемовский колледж точного приборостроения, Свердловский областной медицинский колледж, Сергинский многопрофильный техникум, Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова, Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум, Верхнетуринский механический техникум, Ирбитский политехникум, Нижнетагильский торгово-экономический колледж, Новоуральский технологический колледж) позволил выявить ряд сдерживающих факторов на пути к реализации поставленных целей в данных программах:

- старение педагогических кадров, то есть отсутствие необходимого количества работников в возрасте до 30 лет для замещения специалистов, которые по причине преклонного возраста в ближайшее время прекратят трудовую деятельность;
- несоответствие уровня образования (практически у пятой части педагогических работников СПО) требованиям ФГОС СПО в части наличия высшего образования по профилю преподаваемой дисциплины (модуля);
- отсутствие педагогических компетенций, обязательных для осуществления деятельности педагога профессионального образования и обучения, более чем у 30% педагогических работников системы СПО;
- дефицит квалифицированных педагогических кадров, обладающих опытом деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и способных подстраиваться под инновации на производстве;
- осуществление подготовки педагогических кадров при отсутствии утвержденных профессиональных стандартов и скорректированных с их учетом требований ФГОС, образовательных программ;
- отсутствие независимой оценки подготовки педагогических работников в системе СПО.

Анализ данных, полученных в результате мониторинга официальных сайтов организаций среднего профессионального образования Свердловской области, позволил выявить ряд сдерживающих факторов: развитие профессионально-педагогических компетенций работников зачастую сдерживается формальным подходом руководителей профессиональных образовательных организаций к дополнительному профессиональному образованию своих сотрудников. Это связано в том числе с не информированностью профессиональных образовательных организаций о существующих лучших отечественных и международных программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации. В условиях масштабного внедрения в СПО практико-ориентированных моделей обучения, в том числе дуального обучения, важное значение имеет уровень квалификации руководителей практик со стороны организации (предприятия), иначе говоря, наставников. Как правило, у наставников отсутствуют педагогические компетенции и понимание специфики реализации производственной практики в соответствии с ФГОС СПО. Наставники, не являясь педагогическими работниками, на наш взгляд, должны обладать компетенциями, соответствующими организации учебно-производственного процесса по виду деятельности. Они также должны осваивать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации психолого-педагогической направленности.

Совершенно очевидно, что назрела необходимость формирования новой модели управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценка качества образования, которая будет характеризоваться рядом ключевых элементов.

1. Основным условием формирования и развития профессионально-педагогических компетенций педагогических работников СПО являются программы дополнительного профессионального образования, нацеленные на разные категории работников:

– для педагогических работников, вновь принятых на работу в профессиональные образовательные организации (после получения образования, трудовой деятельности в отраслях экономики), это программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (модульные, одногодичные, без отрыва от педагогической деятельности);

– для работающих преподавателей и мастеров производственного обучения это программы повышения квалификации (преимущественно в форме стажировок в организациях соответствующих секторов и сфер экономики, других образовательных организациях, в том числе зарубежных);

– для работников организаций-работодателей, выполняющих роль наставников, это программы повышения квалификации по вопросам использования технологий индивидуального профессионального обучения, методики профессионального обучения на производстве.

2. Психолого-педагогическое и информационно-методическое сопровождение педагогических работников, обеспечивающее их профессиональное становление и развитие и осуществляемое в профессиональных образовательных организациях.

3. Участие в образовательных событиях регионального, федерального масштаба для решения задач стратегического развития кадрового потенциала системы СПО, а также задач, способствующих повышению профессионально - деятельностной мотивации педагогических работников системы СПО.

4. Выявление и распространение (в дистанционном режиме через персональные педагогические сайты) лучших практик педагогических работников в системе СПО.

5. Подготовка кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО.

6. 50% студентов СПО должна участвовать в региональных и национальных олимпиадах и чемпионатах профессионального мастерства, отраслевых чемпионатах.

7. 40% выпускников программ по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям должны иметь сертификаты квалификаций или «медаль профессионализма» по стандартам Worldskills.

8. Внедрение независимой оценки квалификации педагогических кадров в системе СПО и использование результатов независимой оценки квалификации и аттестации педагогических кадров СПО для оценки уровня качества кадрового потенциала.

## 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГАПОУ СО «НОВОУРАЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»)

Исследование проблемы управления развитием кадрового потенциала организаций среднего профессионального на основе внешней оценки качества образования выявило необходимость педагогического обоснования организации данного процесса.

Организация процесса управления развитием кадрового потенциала предполагает предварительное создание некоего образа - модели. Модель в этом случае является ориентиром как для самого педагога профессиональной школы в процессе его саморазвития, так и для Новоуральского технологического колледжа, обеспечивающего данное формирование. Как система требований к компетентности педагога, модель позволяет предвидеть цели, подбирать средства, методы, устанавливать критерии становления качеств, необходимых для его развития.

Модель – обобщенное отражение явления, результат абстрактного обобщения практического опыта. Модель процесса управления – схематическое отображение управленческой практики в целом, содержание ее основных элементов (цели, содержания, формы и методов организации педагогического процесса, деятельностной позиции педагогов и обучаемых) и связи между ними<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций [Текст] / В.С. Липатов. - М.: ТОО «Люкс-арт», 2018. – 398 с.

С точки зрения характера воспроизводимых связей выделяются различные виды моделей: структурная, функциональная, смешенная и др.<sup>1 2 3</sup>.

Структурная модель – модель, имитирующая внутреннюю организацию оригинала, его структуру. Особенностью этих моделей является их меньшая «привязанность» к оригиналу, что создает возможность построения моделей самых различных уровней абстрактности и обобщенности.

Под функциональной моделью понимается такая модель, которая имитирует функцию (способ поведения) оригинала. Широкое и все более распространенное применение подобных моделей в научных исследованиях объясняется тем, что функция как способ поведения есть одна из существенных характеристик системы.

Смешанная модель сочетает в себе те или иные признаки других моделей. Объединение двух моделей (структурной и функциональной) принято называть структурно - функциональной.

Аналог смешанного типа модели – структурно-содержательная модель, будет использован нами при разработке содержания и структуры управления развитием педагогического потенциала ГАПОУ СО «НТК» на основе внешней оценки качества образования.

---

<sup>1</sup> Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективные ресурс компании [Текст] / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 282 с.

<sup>2</sup> Зеленина Э. Е., Волоха Т. С., Сунцова Д. В. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах [Текст] // Инновационная экономика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2018 г.). - Казань: Молодой ученый, 2018. - С. 24-27. - URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/295/14114/> (дата обращения: 03.11.2019).

<sup>3</sup> Колухин М.С. Теория управления персоналом [Текст]: учебник для вузов / М.С. Колухин. - СПб.: Питер, 2018. - 453 с.



## 2.1. Разработка структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования

Для разработки структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж») нами была проанализирована Программа развития ГАПОУ СО «НТК» на период до 2020 года, целью которой является повышение конкурентоспособности Новоуральского технологического колледжа на рынке образовательных услуг через обеспечение качественного среднего профессионального образования выпускникам, готовых к самостоятельной профессиональной деятельности и профессиональному росту, в соответствии с инновационными тенденциями социально-экономического развития Новоуральска и Свердловской области.

Задачи программы:

- 1) обеспечивать условия для достижения показателей эффективности, соответствующих виду и уровню профессионального образования;
- 2) модернизировать структуру, содержание и технологии реализации программ среднего профессионального образования, для обеспечения их гибкости и эффективности с учётом требований работодателей, а также с учётом социально-культурного и экономического развития территории через использование практик наставничества и МТБ предприятий (на принципах ГЧП и/или дуального обучения), сетевое взаимодействие с МЦК и другими ОО;
- 3) создавать в колледже прозрачную систему оценки компетенций (ВСОКО, НОК, демонстрационный экзамен);
- 4) внедрять в практику управления колледжем методы современного менеджмента на основе процессного подхода;

5) формировать кадровый потенциал колледжа: для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Worldskills; для подготовки кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (ТОП–50 и ТОП – РЕГИОН); подготовка по программам магистратуры работников колледжа; участие в совместных проектах с работодателями по профессиональному росту;

6) модернизировать содержание и формы гражданско-патриотического воспитания обучающихся колледжа как условие их вовлечения в мероприятия историко-патриотической, героико-патриотической, военно-патриотической направленности;

7) формировать основы безопасности жизнедеятельности обучающихся;

8) внедрять в колледже новые модели ранней профориентационной работы со школьниками, направленной на выявление и развитие способностей к будущей профессиональной деятельности;

9) создавать в колледже современную и безопасную цифровую образовательную среду, обеспечивающую высокое качество и доступность профессионального образования и профессионального обучения;

10) обеспечивать условия доступности приоритетных объектов и услуг в различных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения.

Цель и задачи, положенные в основу Программы развития колледжа, напрямую связаны с приоритетными направлениями развития СПО в Российской Федерации на современном этапе. А именно: реализация ФГОС СПО, при особом внимании профессиям и специальностям из группы ТОП-50 и ТОП - РЕГИОН; ориентация на применение в практике профессиональных стандартов; освоение алгоритма демонстрационного экзамена, основанного на методике Worldskills; реализация принципов дуального обучения; стремление к проведению независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации. Важным для колледжа является и процедура

лицензирования новых образовательных программ (особенно ТОП-50 и ТОП - РЕГИОН). Для этого активно занимаемся поиском стратегических партнеров для активной профориентационной работы и дальнейшего гарантированного трудоустройства наших выпускников.

SWOT-анализ ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» представлен в таблицах 2, 3.

Таблица 2 – Анализ внутренней среды ГАПОУ СО «НТК»

Факторы развития профессиональной образовательной организации (ГАПОУ СО «НТК»)	Сильная сторона фактора	Слабая сторона фактора
1. Качество педагогического коллектива  2. Повышение квалификации	<p>1) Наличие инициативного педагогического коллектива: более 90% имеют высшую и первую квалификационные категории;</p> <p>2) 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации по ФГОС 3-го поколения;</p> <p>3) Директор и заместитель директора по УР имеют сертификат ФИРО по разработке оценочных средств в системе СПО; Директор имеет сертификат ФИРО по дуальной системе образования;</p> <p>4) Директор, заместители директора и главный бухгалтер имеют профессиональную переподготовку (дипломы) по Муниципальному государственному управлению;</p> <p>5) Имеется позитивный опыт корпоративной работы и повышение квалификации членов рабочих групп по ОП по актуальным проблемам образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение инновационных образовательных технологий;</li> <li>- разработка нормативной</li> </ul>	<p>1) Не все участники образовательного процесса имеют высокую мотивацию на достижение нового качественного уровня ОП; имеется большая группа педагогов свыше 60 лет, в течение нескольких лет нет притока молодых специалистов</p> <p>2) Не все члены педагогического коллектива мотивированы на повышение квалификации</p>



6. Нормативная база 7. Мониторинг качества	колледжа 17) Разработан регламент мониторинга качества профобразования	8) отсутствие конкурсного отбора по некоторым ОП
---	---	--

Таблица 3 - Анализ внешней среды ГАПОУ СО «НТК»

Внешние факторы, оказывающие влияние на ПОО ГАПОУ СО «НТК»	Благоприятные возможности для развития колледжа	Угрозы для развития колледжа
Государственные тенденции развития профобразования (СПО)	1.Самостоятельность автономного ПОУ; 2.Создание Попечительского Совета НТК; 3. Проведение на базе колледжа научно-практических конференций, семинаров - практикумов областного масштаба 4. Участие обучающихся в олимпиадном движении и движении Wordskills	1.Нестабильность финансирования выполнения государственного задания 2.Увеличение документооборота 3.Увеличение разнонаправленности и объема отчетности 4. Минимальные сроки для выполнения нормативных документов 5. Подчиненность субъекту федерации в ЗАТО 6. Незначительная ПДД
Финансовая поддержка колледжа учредителя и муниципалитета	1) Благотворительность работодателей и выпускников колледжа	1) В рамках оптимизации объединение с другой ОО области 2)Недостаточность финансирования, отсутствие адресных программ 3)Наличие кредиторской задолженности 4)Невысокий уровень заработной платы работников (по сравнению с муниципальными ОО)
Взаимодействие с социальными учреждениями и службами муниципалитета по аспектам воспитания и образования	1) Создание единого пространства КДН и ЗП, Комитет по делам молодежи, ЦПЛ, Управление образования	1).Сокращение ставок 2)Стереотип мышления «закрытого города» 3)Реорганизация бывшего базового предприятия (градообразующего) в условиях ЗАТО
Участие родителей	1) В Совете колледжа	1) Неучастие в воспитании собственных детей родителей («делайте с ним, что хотите, я не могу»)
Позиция студентов	Действует Совет обучающихся	1) Пассивность студентов, недостаточная мотивация к

	Есть возможность обучения для лиц с ОВЗ	обучению и участию в общественной жизни
Позиция работодателей	Участие в ГИА Создан Попечительский Совет	Деформация структуры и объемов подготовки кадров в условиях реорганизации основного предприятия НГО (АО «УЭХК») (невостребованность), молодежь уезжает из города; Нежелание участвовать в софинансировании для участия колледжа в инновационных проектах

Программа модернизации Новоуральского технологического колледжа, как и других образовательных организаций Свердловской области и Российской Федерации в целом, реализующих программы среднего профессионального образования, разработана в соответствии с инициативами Президента Российской Федерации, озвученными на совещании по вопросам развития среднего профессионального образования в Свердловской области 6 марта 2017 года и изложенными в Указе от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», а также во исполнение поручения Президента от 27.12.2017 Пр-321 по итогам заседания Госсовета по вопросам повышения инвестиционной привлекательности регионов (подпункт «б» пункта 5).

Развитие СПО, подготовка квалифицированных рабочих и специалистов, востребованных на рынке труда, является одним из ключевых векторов развития экономики региона, страны. По мнению Президента Российской Федерации В.В. Путина России нужны люди, «готовые к вызову», то есть те, кто «в душе и сердце» хотят ответить на вызовы, стоящие перед страной, и могут это сделать. По его мнению, внутри каждого специалиста должен быть запущен «ядерный реактор» в виде желания достигать новых высот и добиваться ощутимых результатов. Поэтому сейчас стоит задача так модернизировать среднее профессиональное образование (соответственно,

колледжа), чтобы оно как минимум соответствовало, а в идеале - задавало мировые стандарты в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов.

Развитие колледжа должно, прежде всего, быть согласовано с проектами модернизации федерального и регионального уровня и отвечать прогнозным потребностям в кадрах в территории.

Поэтому цель программы модернизации колледжа - устранение дефицита квалифицированных рабочих и специалистов, соответствующих стратегии социально-экономического развития города, региона, страны.

Таким образом, колледж должен будет выстраивать свою деятельность с учетом настоящих и будущих запросов экономики и готовить квалифицированных специалистов с опережением, тем самым, устраняя кадровый дефицит.

Для достижения указанной цели предполагается решение следующих задач.

Задача 1. Внедрять в колледже практико-ориентированные и гибкие образовательные программы с использованием современной МТБ мастерских по приоритетным группам компетенций и практик наставничества (на принципах ГЧП и/или дуального обучения).

Задача 2. Создавать в колледже современную и безопасную цифровую образовательную среду, обеспечивающую высокое качество и доступность профессионального образования и профессионального обучения.

Задача 3. Формировать кадровый потенциал колледжа: для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Ворлдскиллс; для подготовки кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (ТОП - 50 и ТОП - РЕГИОН); подготовка по программам магистратуры работников колледжа; участие в совместных проектах с работодателями по профессиональному росту.

Задача 4. Создавать в колледже прозрачную систему оценки компетенций через организацию и проведение для выпускников демонстрационного экзамена.

Задача 5. Внедрять в колледже новые модели ранней профориентационной работы со школьниками, направленной на выявление и развитие способностей к будущей профессиональной деятельности.

Задача 6. Формировать условия для создания опережающей адаптивной подготовки кадров на базе колледжа, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.

Целевые индикаторы программы:

1. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии или специальности.
2. Численность выпускников колледжа, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Wordlskills и профессиональным стандартам (демонстрационный экзамен, чемпионатное движение);
3. Создание на базе колледжа совместно с Госкорпорацией «РОСАТОМ» (АО «УЭХК») отраслевого Центра компетенций по компетенции «Промышленная автоматика».
4. Количество предприятий, организаций, с которыми заключены договоры, соглашения о сотрудничестве.
5. Численность различных категорий граждан, освоивших программы профессионального обучения (опережающее обучение).
6. Численность школьников, охваченных профориентационными мероприятиями, число договоров о сотрудничестве по данному направлению.
7. Количество мероприятий, направленных на цифровизацию образовательного процесса, число онлайн-курсов, разработанных в колледже.
8. Численность педагогических работников колледжа, прошедших повышение квалификации по актуальным вопросам модернизации колледжа.



Количество профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка в соответствии с новым ФГОС СПО по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям.

В рамках диссертационного исследования нами проанализированы программные мероприятия (Приложение 1) Программы развития ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» до 2020 года, направленные на формирование кадрового потенциал колледжа: для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Worldskills; для подготовки кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (ТОП - 50 и ТОП - РЕГИОН); подготовка по программам магистратуры работников колледжа; участия в совместных проектах с работодателями по профессиональному росту.

В рамках Программы развития колледжа разработана подпрограмма управления развитием кадрового потенциала. (Приложение 2).

В основу подпрограммы управления развитием кадрового потенциала колледжа лег мотивационный программно-целевой подход, разработанный подход, разработанный И.К. Шалаевым [66]. Развивая мотивационный подход поведенческого направления мировой управленческой науки, автор разработал социально-психологическую стратегию как целевой ориентации коллектива и установил закон социально-психологической стратегии; разработал социально-психологическую тактику как процесс подведения базы убеждения под новые задачи управления и установил закон социально-психологической тактики; разработал специфические методы мотивационного управления.

Мотивационное управление, по И.К. Шалаеву, это система создаваемых социально-психологических условий через стимульные ситуации, опосредованно (а иногда и непосредственно), порождающие мотивы действий членов управляемого коллектива, стимулирующие достижение управленческой цели. Мотивационное управление – это тип управления, в котором отдается приоритет мотивации поведения, деятельности, отношения над

администрированием и жестким контролем, это управление, нацеленное на создание условий заинтересованности в результате и стремлении к его достижению. Мотивационное управление предполагает помимо знания и умения применять различные методы мотивирования, создавать различные факторы, которые усиливают состояние удовлетворенности выполненной работой, а потому имеют высокий мотивационный потенциал<sup>1</sup>. Следовательно, мотивационное программно-целевое управление позволяет существенно улучшить качество и эффективность работы педагогических кадров, а также качество управления этими кадрами.

Для организации работы в рамках мотивационного управления нами были пройдены следующие этапы: определены особенности педагогического коллектива, даны его характеристики, такие как ценностно - ориентационную зрелость, которая включает в себя ориентированность коллектива на достижения, на совместную деятельность, на саморазвитие каждого члена педагогического коллектива; организованность, включающая в себя ответственность членов коллектива, их сработанность и включенность членов коллектива в управление; сплоченность, которая характеризуется единством ориентации, потенциальной стабильностью и совместимостью членов коллектива<sup>2</sup>.

В науке определено понятие «уровень развития коллектива», под которым понимается «характеристика его способности ставить актуальные и реалистичные цели, формировать структуру индивидуальных целей, интегрированных с общими целями, строить и гибко изменять структуру взаимодействий и взаимоотношений, целями, строить и гибко изменять структуру взаимодействий и взаимоотношений, обеспечивающих достижение поставленных целей с максимально возможной с максимально возможной

---

<sup>1</sup> Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства [Текст] / А.А Соловьев. - М.: Приор, 2006. - 150 с.

<sup>2</sup> Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2017. - 304 с.

эффективностью»<sup>1</sup>. Ежегодно педагогами колледжа составляется индивидуальный план работы, в котором прописывается методическая тема, цель работы педагога на год, которая соотносится с целью работы колледжа, а также планированием мероприятий всего образовательного учреждения.

В программе «Развитие кадрового потенциала» закреплены организационно-педагогические условия для самореализации и самосовершенствования педагогов: систематическое повышение квалификации с целью структурирования непрерывного обучения педагогов через организацию тематических педагогических советов, круглых столов, дискуссий, самообразование, курсовую переподготовку, обучающие семинары для преподавателей и мастеров; стимулирование (моральное и материальное) на инновационную, исследовательскую, творческую деятельности, способствование участию педагогов в конкурсах педагогического мастерства, проектах, конференциях и т.п. Инновационная, исследовательская, творческая деятельность требует огромных временных, материальных, человеческих затрат, но такой вид деятельности способствует повышению познавательного интереса у студентов, а следовательно, и росту качества знаний; обеспечение обратной связи о результатах деятельности педагогов, например, через организацию и проведение мастер-классов педагогов-новаторов, обобщение передового педагогического опыта через периодические издания, сайт колледжа [ntk.mou.su](http://ntk.mou.su)

В целом, в ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» много внимания уделяется самообразованию педагогических кадров, особенно в сфере инновационных педагогических технологий, коллективных форм методической работы: таких, как научно-практические конференции, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, постоянно действующие семинары по вопросам современной мастерства, постоянно

---

<sup>1</sup> Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации: У.п. [Текст] - М.: Экзамен, 2003. - 249.

действующие семинары по вопросам современной педагогики и психологии, теории обучения и воспитания.

Большое значение имеет систематическое повышение систематическое квалификации преподавателей колледжа. Ежегодно педагогические и руководящие работники проходят курсы квалификации, в том числе профессиональной переподготовки.

ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» полностью укомплектован руководящими и педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.

Администрация колледжа состоит из высококвалифицированных специалистов, имеющих высшее профессиональное образование. Директор колледжа имеет степень кандидата социологических наук, является Почетным работником среднего профессионального образования.

Образовательный процесс обеспечивают педагогические работники по должностям, представленным в таблице 4.

Таблица 4 – Педагогические работники ГАПОУ СО «НТК»

Должность	Количество
Преподаватель	25
Мастер производственного обучения	17
Методист	1
Социальный педагог	2
Педагог - организатор	1
Руководитель физического воспитания	1
Преподаватель - организатор ОБЖ	1
Воспитатель общежития	2

Уровень образования педагогов соответствует занимаемым должностям  
[http://ntk.moy.su/index/rukovodstvo\\_pedagogicheskij\\_nauchno\\_pedagogicheskij\\_sostav/0-79](http://ntk.moy.su/index/rukovodstvo_pedagogicheskij_nauchno_pedagogicheskij_sostav/0-79)

Квалификации кадрового потенциала соответствует требованиям, предъявляемым к квалификации занимаемой ими должности и соответствуют требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

В Новоуральском технологическом колледже созданы методические, информационные и организационно-содержательные условия, обеспечивающие организацию и проведение аттестации педагогических работников.

*Информационные условия:*

– на сайте колледжа работает «Виртуальный методический кабинет», в котором размещены вкладки:

1. «Аттестация», материалы которой дублируются на сайте колледжа <http://ntk.moy.su/index/attestacija/0-58> и в локальной сети «ntk»;

2. «Методическая копилка» - размещены методические разработки педагогов колледжа;

3. Персональные сайты педагогов колледжа;

4. Антикоррупционное просвещение;

5. Олимпиады и конкурсы;

6. План работы.

*Организационно-содержательные условия:*

– определены этапы и составлены графики индивидуального прохождения процедуры аттестации педагогами;

– регулярно проводились семинары для педагогических работников ГАПОУ СО «НТК» по вопросам аттестации;

– организована экспертиза аналитических отчётов, портфолио педагогов;

– организована система консультаций для аттестующихся педагогов;

– проводятся открытые педагогические формы с последующей их экспертизой;

– обеспечивается общественный характер процедуры аттестации педагогических работников (на аттестации присутствуют педагоги, социальные партнёры).

*Методические условия:*

– в колледже развита консультационная деятельность аттестующихся педагогов методической службой ГАПОУ СО «НТК»; педагогический опыт обобщается и транслируется через различные формы: мастер-классы, презентации, выставки, конференции и т.д.

– аттестующиеся педагогические работники проходят предварительную защиту на заседаниях научно-методического совета, где представляют свои аттестационные материалы (по графику, с которым педагоги знакомятся заранее).

С целью обеспечения выполнения условий Государственного задания и требований реализации ФГОС СПО составлен график повышения квалификации педагогического коллектива колледжа ([http://ntk.moy.su/index/povyshenie\\_kvalifikacii/0-72](http://ntk.moy.su/index/povyshenie_kvalifikacii/0-72)).

Тем не менее, это не способствует комплексному решению кадровой проблеме и как следствие наблюдается снижение качества образования. К проблемам управления развитием педагогического потенциала можно отнести следующие: старение педагогических кадров; нехватка отдельных специалистов-предметников необходимой квалификации, и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности; отсутствие притока молодых специалистов из-за низкой заработной платы; снижение активности отдельных педагогов в творческой деятельности по причине профессионального выгорания; отсутствие финансирования на развитие материальной базы, в том числе, приобретение информационных технических ресурсов и средств обучения, необходимость поиска спонсоров среди работодателей, не заинтересованных во вложениях подобного рода, отсутствие педагогических компетенций, обязательных для осуществления деятельности

педагога профессионального образования и обучения, дефицит квалифицированных педагогических кадров, обладающих опытом деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и способных подстраиваться под инновации на производстве; отсутствие независимой оценки подготовки педагогических работников колледжа.

Мы считаем, что для минимизации этих объективных трудностей необходимо разработать структурно-содержательную модель управления развитием кадрового потенциала ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» с учетом внешней оценки качества образования и обеспечить условия реализации этой модели.

Структурно-содержательная модель будет отражать формируемые качества личности педагога, выражая их через элементы профессиональной деятельности с тем, чтобы в дальнейшем обеспечить их диагностирование. В свою очередь, наличие диагностируемых требований, обеспечит управление развитием педагогического персонала организаций СПО с учетом внешней оценки качества образования.

При организации управления развитием педагогического потенциала организаций СПО, очевидна необходимость ориентации на положения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». обеспечивая этим условия для развития у педагогов профессиональных компетенций.

Компетентностный подход обеспечит выявление актуального состояния уровня компетентности педагогического коллектива колледжа, а также последующей оценки перспектив его развития, которая призвана обеспечить повышение качества профессиональной деятельности и соответственно качества образования.

При этом учитывается не только профессиональная, но и социально-личностная сторона деятельности педагогического персонала. Принимая во

внимание данное обстоятельство, а также результаты анализа теоретических исследований и практики управления развитием педагогического потенциала следует применять компетентностный подход.

Следует заметить, что при создании структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО использовался системный подход, это означает, что все элементы модели тесно связаны и если будут происходить изменения хотя бы с одним элементом, то они коснутся и других элементов или даже модели в целом. Поэтому содержательно взаимосвязанные элементы могут измениться из-за учета внешней оценки качества образования.

Квалиметрический подход необходим для обеспечения гарантии прав обучающимся колледжа на получение качественного образования, соответствующего заданному уровню (освоение образовательные программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, программы подготовки специалистов среднего звена). Данный подход ориентирован на формирование необходимого квалификационно-требуемого уровня выпускников системы СПО. Реализация в системе СПО квалиметрического подхода призвана осуществить стандартизацию уровней достижений обучающихся в конце определенного этапа обучения, т.е. предполагается сравнение результатов обучения конкретного обучающегося фиксированным обязательным минимумом освоения содержания образовательной программы, с требованиями к сформированности компетенций, профессионально важных качеств обучающихся. Квалиметрический подход базируется на концептуальных положениях теории педагогических измерений, массовости и независимости процедур экспертных оценок, тестирования, педагогического интерпретационного анализа, может обеспечить четкость, упорядоченность, достаточную объективность сведений о подготовленности и степени профессионально-личностного развития как обучающихся колледжа, так и педагогического потенциала организаций СПО.



В разработанной структурно-содержательной модели подготовки конкурентоспособных рабочих заложены все преимущества тесной взаимосвязи компетентностного, квалиметрического подходов (рисунок 3).

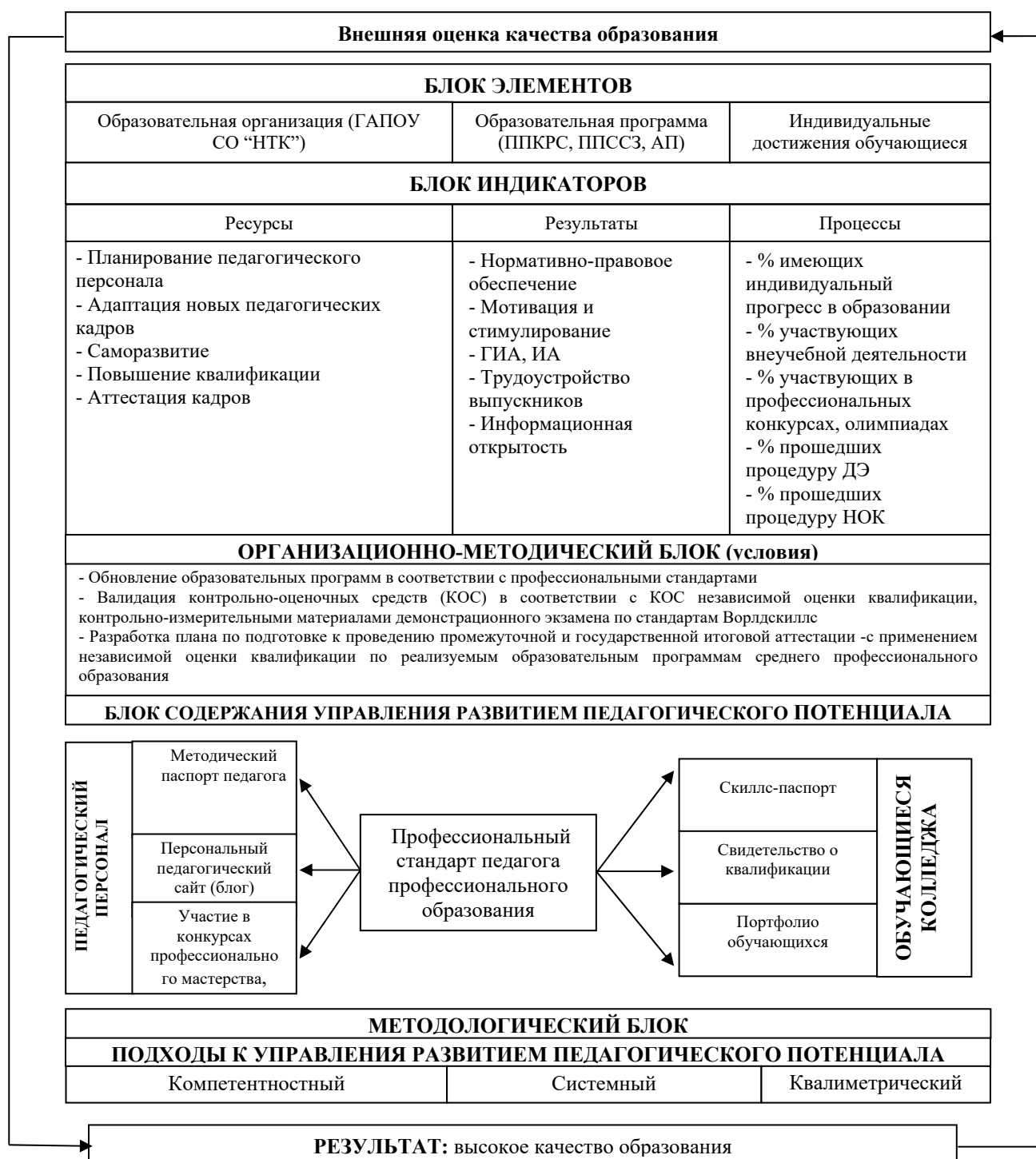


Рисунок 3 – Структурно-содержательная модель управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования

2.2. Организационно-педагогические условия реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования

Реализация представленной в параграфе 2.1 структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования возможна только при обеспечении соответствующих организационно - педагогических условий.

На первом этапе разработанной модели происходит анализ индикаторов внешней оценки качества образования. В соответствии с проектом концепции Общероссийской системы оценки качества образования оценка качества образования подразумевает оценку образовательных достижений обучающихся, качества образовательных программ, условий реализации образовательного процесса в конкретном образовательном учреждении, деятельности всей образовательной системы страны и ее территориальных подсистем.

Под общероссийской системой оценки качества образования понимается совокупность организационных и функциональных структур, норм и правил, обеспечивающих основанную на единой концептуально-методологической базе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективности деятельности образовательных учреждений и их систем, качества образовательных программ с учетом запросов основных потребителей образовательных услуг.

Внешняя оценка качества образования – система оценочных процедур, проводимая независимыми организациями и физическими лицами относительно объекта оценивания.

Объекты оценки качества образования на всех уровнях образования, в том числе и среднего профессионального, представлены тремя основными элементами:

– образовательные программы (включая и те образовательные программы, для которых не предусмотрены государственные образовательные стандарты, например, в ГАПОУ СО «НТК» – это адаптированные профессиональные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям).

Выбор актуальной и эффективной образовательной программы представляет интерес не только для потребителя (заказчик – рынок потребительских услуг Новоуральского городского округа и Свердловской области), но и для образовательной организации, так как именно качественная программа во многих секторах образования влияет на конкурентоспособность образовательной организации.

– образовательные организации (учреждения) и их системы (сюда входят и органы управления, подведомственные организации и службы, а также независимые структуры, выполняющие по заказам органов управления образованием те или иные функции, обеспечивающие образовательный процесс и процесс управления), реализующие спектр образовательных программ всех типов и видов, включая образовательные подразделения предприятий;

– индивидуальные образовательные достижения обучающихся представляют собой наиболее значимый объект оценки.

К категории «обучающийся» мы относим как тех, кто уже завершил освоение той или иной образовательной программы, так и тех, кто находится на различных промежуточных этапах обучения. Индивидуальные образовательные достижения включают в себя как учебные, так и внеучебные результаты.

Для оценки качества образования необходимо иметь набор специальных показателей (индикаторов).

Индикаторы (или показатели) – это средства, при помощи которых можно получить представление о текущем состоянии системы образования и информировать об этом образовательное сообщество.

Оценка результативности включает три блока базовых показателей (индикаторов):

- индикаторы процесса (процент обучающихся, имеющих собственный индивидуальный прогресс в образовании; процент обучающихся, получающих образование в разных формах в соответствии со ст. 10 Федерального закона «Об образовании в РФ»; процент детей, поступивших на следующую ступень образования; процент внеучебной деятельности (проектной, исследовательской, игровой, художественной, музыкальной и т.п.), процент занятий с использованием современных образовательных технологий, в том числе информационных;

- индикаторы результатов (процент сохранности контингента обучающихся),

- индикаторы ресурсов (квалификация педагогического персонала).

Одним из наиболее важных вопросов при проведении независимой оценки качества образования являются промежуточная и итоговая аттестация, при проведении которых необходимо привлечение представителей работодателей с целью оценки компетентности обучающихся.

Оценка квалификации – подтверждение соответствия квалификации обучающегося положениям профессионального стандарта, проведенное центром оценки квалификации, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации.

Оценка может быть осуществлена посредством:

- развития центров и органов по аккредитации образовательных программ, оценке профессиональных квалификаций, включая квалификации преподавателей и наставников;

- развития движения Worldskills в регионе и иных лучших мировых практик системы оценки квалификации и уровня мастерства работников.

3 июля 2016 года был принят закон «О независимой оценке квалификации» (от 03.07.2016 № 238 - ФЗ). Закон вступил в силу с 1 января

2017 года и предусматривает формирование объединениями работодателей и профсоюзами системы независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан. Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Организацию работы по оценке квалификации в определенном виде профессиональной деятельности обеспечивают советы по профессиональным квалификациям (СПК) при организационно-методической поддержке со стороны Независимого агентства развития квалификаций. СПК наделены полномочием по отбору центров оценки квалификации. В настоящий момент разрабатывается пул подзаконных нормативных правовых актов, описывающих требования к центрам оценки квалификации, квалификационным комиссиям, порядку профессионального экзамена, порядку разработки и экспертизы оценочных средств и др.

Следующий этап организационно-педагогических условий по реализации структурно-содержательной модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования включает в себя работу с нормативно-правовой базой, регламентирующей оценку качества образования на федеральном, региональном уровнях. А также анализ локально-нормативных документов колледжа. Далее на основе проведенного анализа документов происходит актуализация и корректировка локально-нормативных документов колледжа, разрабатывается диагностический инструментарий и осуществляется опытно-поисковая проверка условий управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.

2.3. Опытнo-поисковая проверка эффективности организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования

Логика проведения опытнo-поисковой работы опиралась на теоретические положения организации педагогических исследований, изложенные в работах В. П. Беспалько, В.И. Загвязинского, А. М. Новикова и др.<sup>1 2 3 4</sup>

Исходя из теоретических положений, рассмотренных в предыдущей главе исследования, программа опытнo-поисковой работы, включает цель, задачи, условия организации, этапы и методы исследования.

Опытнo-поисковая база исследования: ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» (далее по тексту - колледж).

Исследованием было охвачено 3 группы колледжа по ОП ППКРС 23.01.03 «Автомеханик», 13.01.10 ОП ППКРС «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» (по отраслям), 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки) и педагогический коллектив учреждения. В опытнo-поисковой работе приняли участие: 75 студентов, 49 педагогов колледжа.

---

<sup>1</sup> Беспалько В. П. О возможностях системного подхода в педагогике [Текст] / В. П. Беспалько // Советская педагогика. - 1990. - №7. - С. 59-60.

<sup>2</sup> Журавлев П.В., Карташов С.А, Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Словарь понятий и определений [Текст] / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов - М.: Экзамен, 1999. - 512с.

<sup>3</sup> Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования [Текст] / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 208 с.

<sup>4</sup> Новиков А. М. Методология научного исследования [Текст] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: Либроком, 2009. – 280 с.

*Нормативно - правовое обеспечение*

В процессе опытно-поисковой проверки нами были проанализированы нормативно-правовые документы, регламентирующие функционирование независимой оценки качества образования (Приложение 3).

На основании анализа источников литературы и существующей нормативной правовой базы по оценке качества образования и управления системой среднего профессионального образования в частности, можно сделать следующие выводы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определил новые правовые условия функционирования системы образования в современный период;
- урегулированы вопросы независимой оценки качества образования, общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- необходимо продолжить работу по вопросам регламентации и систематизации системы оценки качества кадрового потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.

Вторым этапом по опытно-поисковой проверки нами были рассмотрены и проанализированы локально-нормативные акты и инструктивно-методические документы Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Новоуральский технологический колледж», регулирующие оценку качества кадрового потенциала колледжа (таблица 5).

Таблица 5 – Локально-нормативные акты и инструктивно-методические документы, регулирующие оценку качества образования в ГАПОУ СО «НТК»

Наименование документа	Краткое содержание документа (аннотация)
<p>Положение</p> <p>о выплате стимулирующего характера и премирования ГАПОУ СО «НТК» (22.02.2017 №19, приложение № 3 к Коллективному договору ГАПОУ СО НТК на 2017 - 2019 гг)</p>	<p>Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» Определяются критерии оценки качества образования, а также процедура и механизмы распределения стимулирующей части ФОТ, роль органов самоуправления в процедуре распределения стимулирующих выплат. Наиболее целесообразным механизмом определяется ситуативное нефиксированное поквартальное распределение выплат в зависимости от приоритетности, степени градации важности результатов. Общее видение результативности достигается в результате широкой дискуссии, в ходе которой происходит выработка норм, приоритетов, квоты, правил и регламента оценки качества предоставляемых образовательных услуг, и, следовательно, размера стимулирующих выплат.</p>
<p>Положение об официальном сайте (22.05.2015 №27)</p>	<p>Положение определяет образовательный сайт как системообразующий элемент информационного пространства колледжа, информационную модель учебно-воспитательного процесса, необходимое условие вхождения колледжа в информационное пространство системы образования региона и т. д. Положение рассматривает работу на основе сайта колледжа как часть учебной и воспитательной деятельности, форму и средство формирования информационно - коммуникативных компетенций обучающихся и преподавателей колледжа.</p> <p>Положение регламентирует структуру сайта, режим функционирования и обновления информации, роль участников образовательного процесса в жизнедеятельности сайта.</p> <p>Положение определяет права участников образовательного процесса на предоставление условий для размещения информации на сайте колледжа, а также ответственность за достоверность и объективность информации, соблюдение авторских прав.</p>
<p>Положение о проведении самообследования (29.12.2017 № 120)</p>	<p>Положение регламентирует отчетную деятельность ГАПОУ СО «НТК» перед местными сообществами, заказчиками образовательных услуг. Положение определяет формат, частоту отчетности, открытость информации, степень интерактивности публичного отчета, его рефлексивную,</p>



	саморегулирующую функцию. Отчет о самообследовании выступает также как проект образовательной деятельности колледжа для согласования с потребителями и заказчиками образовательных услуг.
Программа развития ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» до 2020 года	Цель программы: повышение конкурентоспособности Новоуральского технологического колледжа (ГАПОУ СО «НТК») на рынке образовательных услуг через обеспечение качественного среднего профессионального образования выпускникам, готовых к самостоятельной профессиональной деятельности и профессиональному росту, в соответствии с инновационными тенденциями социально - экономического развития Новоуральска и Свердловской области.
Порядок аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям (13.09.2013 № 72)	Порядок определяет правила проведения аттестации педагогических работников Новоуральского технологического в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.
Положение об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (01.10.2014 № 51/1)	Положение разработано в целях определения Порядка аттестации педагогических кадров Новоуральского технологического в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.
Положение о НМС (01.09.2016 № 68)	Научно методический совет ГАПОУ СО "Новоуральского технологического колледжа" является постоянно действующим совещательным и координационным органом, осуществляющим управление методической работой в колледже, определяющим основные направления для повышения эффективности и качества образовательного процесса, координирующим деятельность рабочих и творческих групп колледжа. Заседания научно методического совета проводится как правило, не реже одного раза в месяца.
Положение о рабочей группе (13.09.2013 № 72)	Рабочая группа организует профессиональное общение педагогов в разных формах. Разрабатывает учебно-программную документацию. Готовит аналитические материалы по проблемам образовательного процесса колледжа. Проводит экспертизу педагогической деятельности и методической продукцию. Разрабатывает новые модели организации образовательного процесса.
Положение о внутренней системе	Положение регламентирует порядок

оценки качества образования (17.02.2016 № 14)	проведения внутренней системы оценки качества образования (далее - ВСОКО) в ГАПОУ СО «НТК» и определяет цели, задачи, принципы оценки качества образования, реализацию процедур контроля и экспертной оценки качества образования колледжа.
Положение о стажировке мастеров п/о и преподавателей (13.09.2013 № 72)	Регламентирует формы стажировок мастеров п/о и преподавателей ГАПОУ СО «НТК» с целью совершенствования профессиональных компетенций.

Анализ нормативно-правовых актов и инструктивно-методических документов Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Новоуральский технологический колледж», регулирующих оценку качества кадрового потенциала колледжа выявил необходимость актуализации и корректировки подпрограммы «Развитие кадрового потенциала», внесения изменений: в качественные показатели в Положение «О выплате стимулирующего характера и премирования ГАПОУ СО «НТК»», в структуру сайта колледжа, планировании курсов повышения квалификации педагогических работников колледжа, в подготовку к аттестационным процедурам, которые бы учитывали индикаторы внешней оценки качества образования.

Для разработки показателей и критериев эффективности работы педагогических кадров в 2018 году была создана рабочая группа. Итогом работы стали изменения показателей, учитывающие внешнюю оценку качества образования (таблица 6).

Таблица 6 – Показатели, учитывающие внешнюю оценку качества образования из Положения «О выплате стимулирующего характера и премирования ГАПОУ СО «НТК»»

Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатель	Комментарии работника	Оценка руководителя	Размер выплат
за интенсивность и высокие результаты работы	1. Наполняемость группы (сохранность контингента - 90%). 2. Количественные результаты подготовки обучающихся к ГИА. 3. Содействие в трудоустройстве обучающихся и выпускников. 4. Подготовка победителя (призера) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня 5. Разработка и реализация авторских программ, проектов 6. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа колледжа.			5 5 5 5 5 5
за качество выполняемых работ	1. Наличие ученой степени кандидата (доктора) наук 2. Наличие почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный". 3. Наличие инициативы и подтвержденный результат повышения профессионального мастерства (профессиональная подготовленность). 4. Наличие высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.			20 10 20 20
за стаж непрерывной работы	все работники	Стаж работы, стаж непрерывной работы (выслуга лет): от 1 года до 4 лет от 4 до 10 лет свыше 10 лет		10 15 20
по итогам работы в виде премиальных выплат	все работники	Единовременное премирование в случаях, предусмотренных Коллективным договором	в зависимости от основания выплаты	

Далее была актуализирована подпрограмма «Развитие кадрового потенциала» с учетом индикаторов внешней оценки качества образования на основе методики проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в части показателей эффективности и плана мероприятий, направленного на повышение качества образования (таблица 7).

Таблица 7 – Показатели результативности реализации подпрограммы «Развитие кадрового потенциала»

Ожидаемые результаты	Показатели результативности
Рост уровня профессиональной квалификации педагогов (наличие педагогов с высшей и первой квалификационной категорией с учетом требований профессионального стандарта)	80%
Охват педагогов, подготовленных к работе по ФГОС ТОП-50, ТОП-регион	100%
Охват педагогов обучением по дополнительным профессиональным программам с выдачей удостоверений	не менее 40% ежегодно
Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность	не менее 60%
Увеличение признанных сообществом профессиональных достижений педагогических работников (открытие личных сайтов педагогов),	не менее 80%
Охват педагогических работников, прошедших независимую оценку квалификаций	не менее 5% педагогов ежегодно
Включенность в деятельность профессиональных сообществ муниципального, регионального, федерального уровня	не менее 80%
Вовлеченность в реализацию социокультурных проектов и практик, в том числе и дистанционных проектах	до 30% педагогов ежегодно
Охват педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике	не менее 60%
Охват педагогов, участвующих в конкурсах	не менее 40%

педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровня	
Удовлетворенность участников качеством организационных методических мероприятий	не менее 70%
Формирование организационной (корпоративной) культуры сотрудников колледжа, направленной на достижение целей организации	не менее 3-х мероприятий в год

Анализ деятельности по реализации подпрограммы «Развитие кадрового потенциала» ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» за период 2017-2019 года показал:

*Рост уровня профессиональной квалификации педагогов*

*Увеличение признанных сообществом профессиональных достижений педагогических работников (открытие личных сайтов педагогов)*

Стандартизация профессиональной педагогической деятельности связана с введением такой крупной системной инновации (инновации «сверху»), как федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, и должна обеспечить формирование новой профессиональной нормы труда педагога, необходимой для реализации ФГОС СПО. Это требует не только быстрой и массовой смены профессионального мировоззрения и позиции, технологического перевооружения, перестройки содержания образования, но и овладения новыми профессиональными компетенциями. Речь идет о требовании общества к модернизации личного профессионального опыта педагога в соответствии с требованиями времени, о становлении нового образа педагога-профессионала, педагога с новыми характеристиками.

Принятие профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» сделали эти характеристики обязательной профессиональной нормой. Задача, которую нам предстояло решить в рамках апробации Профстандарта, заключалась в разработке механизма быстрого,

массового, необратимого присвоении новых профессиональных норм педагогами, быстром развитии и росте профессиональной компетентности. Такой механизм мы увидели в аттестации педагогических кадров.

На педагогическом совете, который состоялся в августе 2018 года прошло обсуждение основных положений Профстандарта. Трудовые функции и трудовые действия и соответствующие им уровни были положены в основу подготовки педагогов к аттестационным процедурам.

На данный период времени весь педагогический состав имеет персональный педагогический сайт, который является своеобразной формой электронного портфолио. С педагогическим кредо, печатными работами, методическими разработками (рабочие учебные программы, учебно-методические комплексы, фонд оценочных средств, контрольно-оценочные средства, методические разработки внеучебных мероприятий), достижениями обучающихся (научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, олимпиады, конференции), достижения самого педагога, аналитическим отчетом за межаттестационный период эксперты, привлекаемые для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий, знакомятся заранее, поэтому сам процесс аттестации проходит быстрее, комфортнее для аттестующихся. А качество материалов, представленных педагогами в информационное пространство, в связи с открытостью и внешней оценкой качества (выставленные работы комментируются интернет-пользователями), повышается.

Профстандарт – сложный механизм, который, с одной стороны, определяет требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, трудовых действий, позволяет повысить качество педагогической деятельности, с другой стороны, является основой для оценки труда педагога, определения его реального уровня

профессионального развития и квалификации<sup>1</sup> и «рассматривается как средство отбора педагогических кадров в учреждения образования, база для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем». Поэтому администрацией колледжа были актуализированы должностные инструкции преподавателей и мастеров производственного обучения и с каждым заключен эффективный контракт.

Данный показатель к 1 октября 2019 года полностью выполнен (таблица 8, рисунок 4).

Таблица 8 – Квалификация педагогических кадров ГАПОУ СО «НТК»

Год	Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности
2017(54)	18.5%	66.7%	1.9%
2018 (50)	28.0%	64.0%	-
2019(49)	38%	52%	-

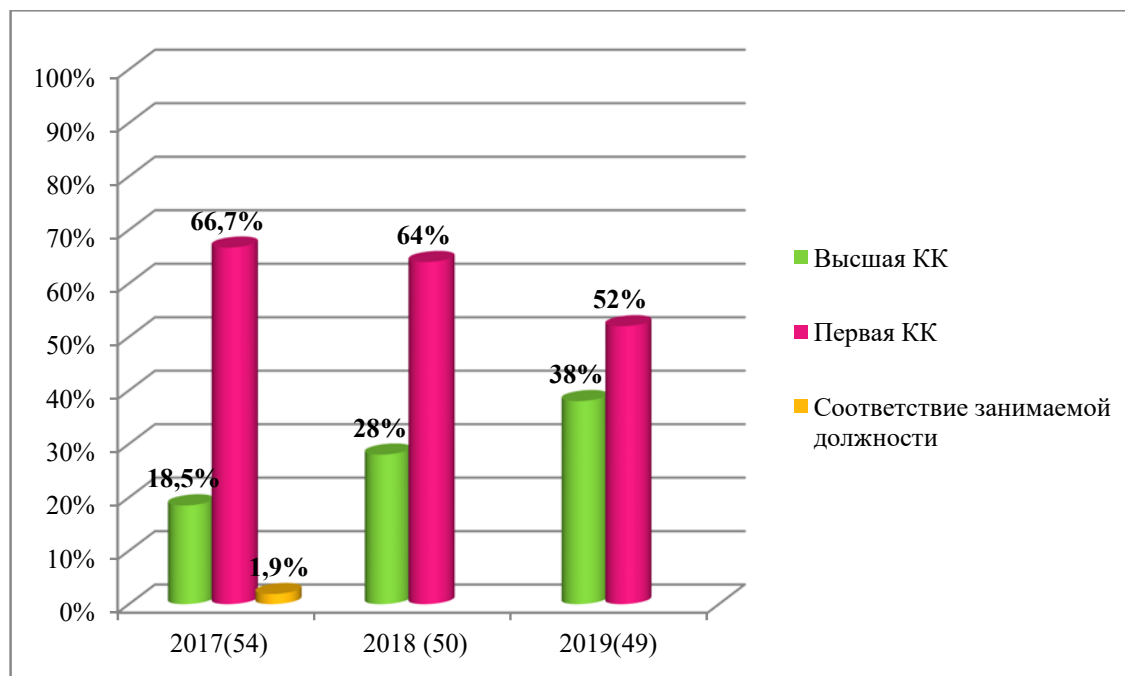


Рисунок 4 – Квалификация педагогических кадров ГАПОУ СО «НТК»

<sup>1</sup> Банникова Л.Н., Якурнова Л.С. Общий менеджмент [Текст]: учебное пособие / ГОУ ВРО УГТУ - УПИ, Екатеринбург, 2014. - 87 с.

*Охват педагогов, подготовленных к работе по ФГОС ТОП - 50, ТОП - регион*

*Охват педагогов обучением по дополнительным профессиональным программам с выдачей удостоверений*

Анализ профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» определил новый подход при формировании плана повышения квалификации педагогического персонала ГАПОУ СО «НТК».

На основе самоанализа каждый педагог определил каких знаний, навыков, умений для выполнения трудовых функций ему не достает. На основе самоанализа был проведен мониторинг программ курсов повышения квалификации и составлен план. Были заключены договоры с Межрегиональным центром квалификации (г. Екатеринбург), Уральским государственным профессиональным педагогическим университетом (г. Екатеринбург), Центром опережающей профессиональной подготовки (Приложение 4), которые позволили обучить 100% педагогического коллектива (не включая приступивших к работе в ГАПОУ СО «НТК» с 01.09.2019 года) по необходимым направлениям повышения квалификации и профессиональную переподготовку:

- Технологии инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, ГАПОУ СО «УПК-МЦК», 24 часа;

- Особенности организации и проведения оценочных процедур в условиях проведения демонстрационного экзамена по итогам освоения ОП СПО, ГАПОУ СО «УПК-МЦК», 24 часа;

- Личностные качества профессионала в сфере образования и пути решения проблем профессиональной деформации, ГАПОУ СО «УПК-МЦК», 16 часов;



- Проектирование и реализация учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта (профессия «Сварщик дуговой сварки»), Национальное агентство развития квалификаций г. Москва, 110 часов;
- Стажировка по профессии «Сварщик дуговой сварки», Национальное агентство развития квалификаций г. Москва, 68 часов;
- Развитие профессиональной компетентности преподавателей и мастеров п/о по профессиям/специальностям ТОП-50 на основе стандартов WorldSkills (в форме стажировки) по компетенции Электромонтаж, ГАПОУ СО «УПК - МЦК», 40 часов;
- Использование современных технологий и методик онлайн - обучения для организации эффективной работы обучающихся в виртуальном образовательном пространстве, ФГАО ВО УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 36 часов;
- Применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в профессиональном обучении и среднем профессиональном образовании, Национальное агентство развития квалификаций г. Москва, 68 часов;
- Организационно-методическое сопровождение внедрения в подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации, Национальное агентство развития квалификаций г. Москва, 74 часа;
- Проектирование профессионально-ориентированных задач в общеобразовательных дисциплинах в соответствии с требованиями ТОП-50, ТОП-РЕГИОН, ГАПОУ СО «УПК - МЦК», 40 часов;
- Методическое сопровождение разработки программ учебных дисциплин общепрофессионального цикла, профессиональных модулей, КИМов в соответствии с требованиями ФГОС по ТОП и ТОП-50 по укрупненной группе 15.00.00 Машиностроение», ГАПОУ СО «УПК-МЦК», 40 часов;

– Методика подготовки и сопровождения процедуры прохождения профессионально - общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, ГАПОУ СО «УПК - МЦК», 32 часа;

– Проектирование учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта», Национальное агентство развития квалификаций г. Москва, 24 часа.

Согласно плану повышения квалификации педагогических работников ГАПОУ СО «НТК», на период 2017-2019 гг. запланировано и реализовано участие 52 педагогов в различных программах дополнительной профессиональной подготовки и профессиональной переподготовке.

14 педагогов прошли курсы повышения квалификации в форме стажировки.

В связи с внедрением в действие профессиональных стандартов, в том числе и Профессиональным стандартом 12 педагогов колледжа прошли профессиональную переподготовку, 10 педагогов обучились на курсах повышения квалификации по планированию учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов.

*Охват педагогических работников, прошедших независимую оценку квалификаций*

В 2018 году ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» принял участие в пилотном проекте по модели сопряжения ГИА - НОК. Для этого был разработан План подготовки по подготовке к проведению промежуточной и государственной итоговой аттестации с применением независимой оценки квалификации по реализуемым образовательным программам среднего профессионального образования. В рамках реализации Плана были актуализированы, с учетом требований профессиональных стандартов и КОС демонстрационного экзамена, образовательные программы ОП ППКРС 23.01.03 «Автомеханик», 13.01.10 ОП ППКРС «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» (Приложение 5) (по

отраслям), 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки), введены вариативные модули и прошла валидация контрольно-оценочных средств, внесены изменения в программу Государственной итоговой аттестации (Приложение 6).

Дополнительно педагоги колледжа самостоятельно прошли независимую оценку квалификации (Приложение 7).

Итог проделанной работы: 11 студентов прошли процедуру демонстрационного экзамена (9 – в рамках государственной итоговой аттестации по ОП ППКРС 23.01.03 «Автомеханик», 2 - в рамках промежуточной аттестации по 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки), 3 выпускника по ОП ППКРС 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» (по отраслям) успешно прошли независимую оценку квалификаций сопряженную с итоговой государственной аттестацией. (Приложение 8).

Согласно материалам аналитического отчета по результатам государственной итоговой аттестации выпускников июня 2019 года выявлено значительное повышение качества образования в экспериментальных группах (таблицы 9, 10, 11; рисунки 5, 6, 7).

Таблица 9 – Динамика показателей подготовки выпускников за 3 года по профессии Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)

Код профессии /специальности	Наименование профессии/ специальности	Год	Кол-во выпускников, получивших дипломы	Кол-во выпускников, имеющие в дипломе только «4» и «5»	Качественный показатель * %
13.01.10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	2017	17	2	11,8
		2018	33	5	15,1
		2019	17	7	39,1

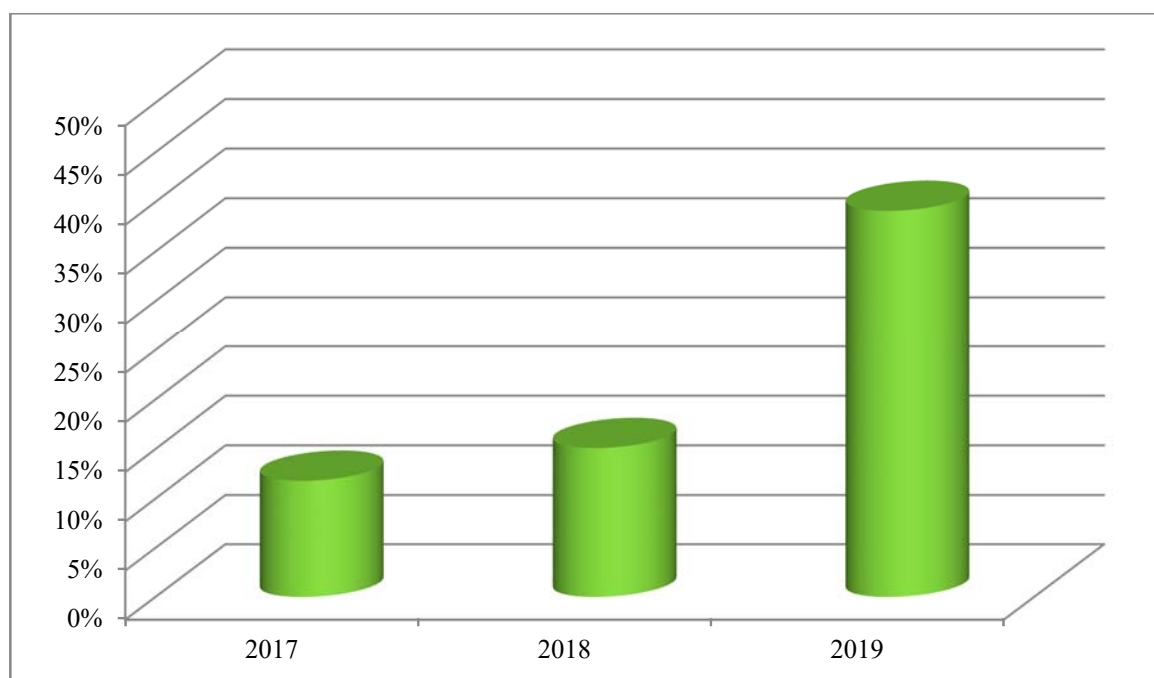


Рисунок 5 – Динамика показателей подготовки выпускников за 3 года по профессии Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)

Таблица 10 – Динамика показателей подготовки выпускников за 3 года по профессии Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))

Код профессии/специальности	Наименование профессии/специальности	Год	Кол-во выпускников, получивших дипломы	Кол-во выпускников, имеющие в дипломе только «4» и «5»	Качественный показатель* %
15.01.05	Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	2016	10	2	20,0
		2017	21	5	23,8
		2019	20	8	45,0

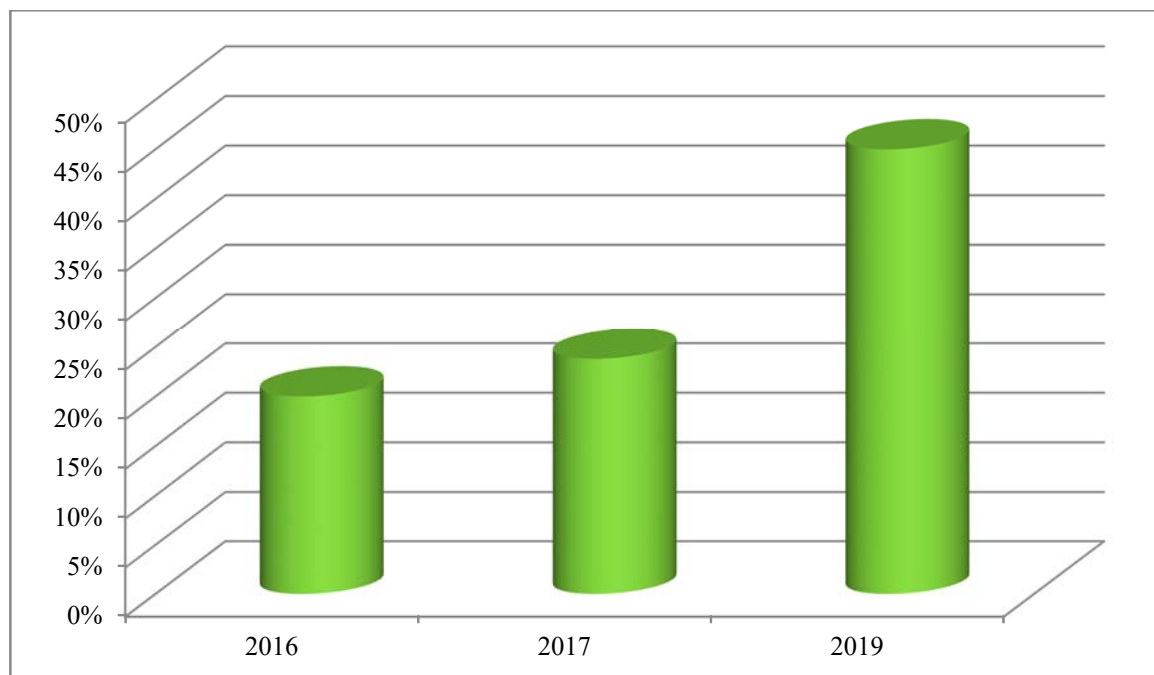


Рисунок 6 – Динамика показателей подготовки выпускников за 3 года по профессии Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))

Таблица 11 – Динамика показателей подготовки выпускников за 3 года по профессии Автомеханик

Код профессии /специальности	Наименование профессии/ специальности	Год	Кол - во выпускников, получивших дипломы	Кол-во выпускников, имеющие в дипломе только «4» и «5»	Качественный показатель* %
23.01.03	Автомеханик	2016	24	1	4,2
		2017	23	0	0
		2019	18	4	26,8

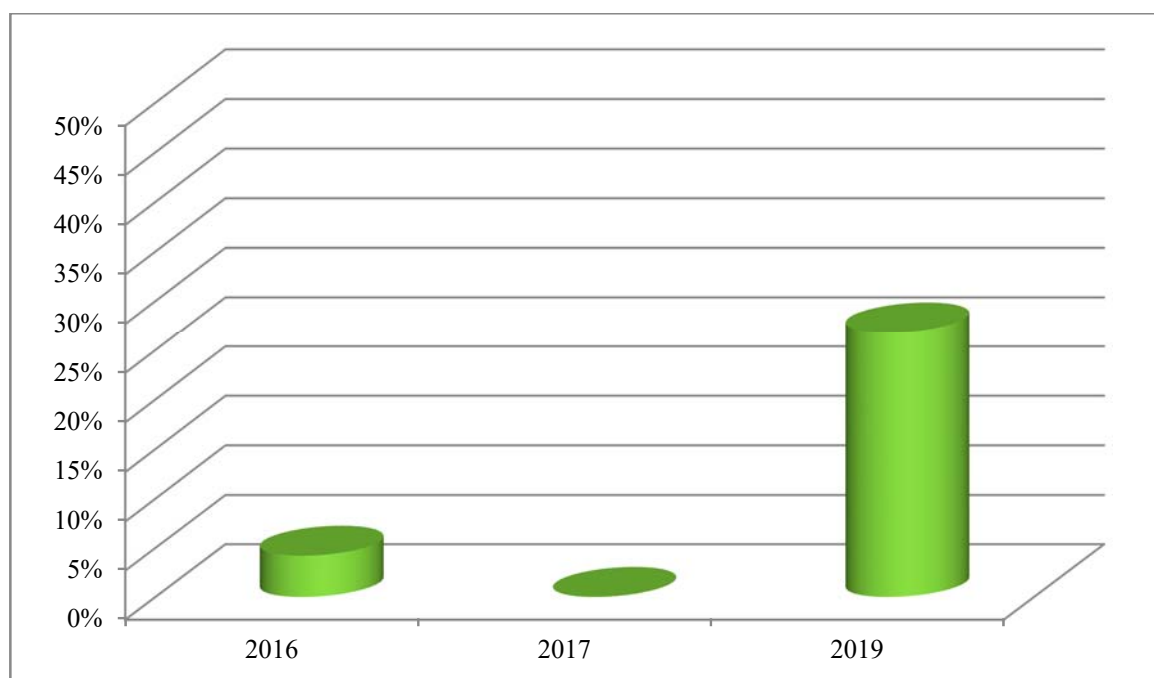


Рисунок 7 – Динамика показателей подготовки выпускников за 3 года по профессии Автомеханик

В 2020 году заявлено 12 выпускников для прохождения независимой оценки квалификации в рамках государственной итоговой аттестации и 10 выпускников для прохождения процедуры демонстрационного экзамена (Приложение 4).

*Охват педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике*

*Охват педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровня*

Одним из показателей качества образовательной деятельности учреждения является качество учебно-методического обеспечения колледжа в научно-исследовательской, экспериментальной деятельности и олимпиадном движении (таблицы 12, 13, 14; рисунки 8, 9).

Таблица 12 – Динамика публикаций педагогического состава колледжа

Год	Международный	Всероссийский	Областной	Итого
2017	6	13	8	27
2018	15	18	12	45
2019	29	22	43	139

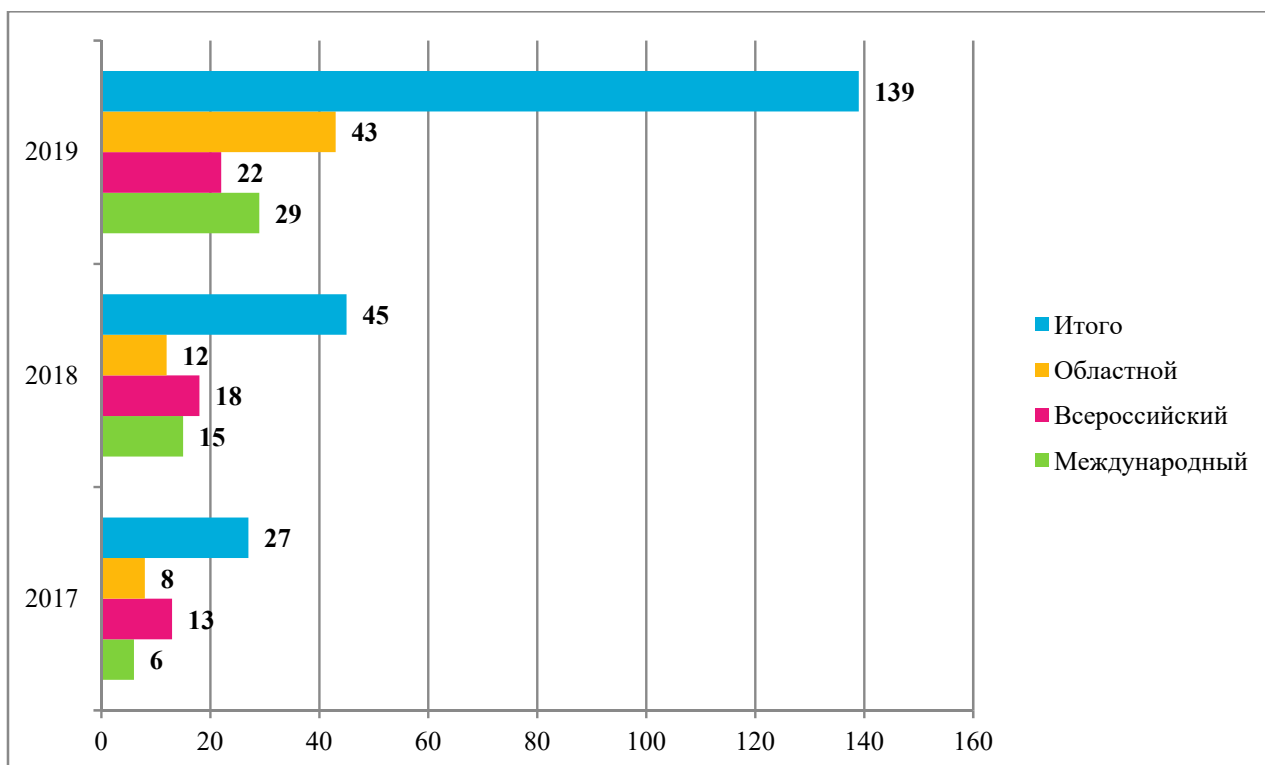


Рисунок 8 – Динамика публикаций педагогического состава колледжа

Таблица 13 – Участие не менее 40% обучающихся (воспитанников), педагогических работников от общего их количества в областных, городских, районных олимпиадах, чемпионатах, конкурсах, проектах 2018 год

Количество обучающихся в учреждении	Количество педагогических работников в учреждении	Количество учащихся, участвующих в областных, городских, районных олимпиадах, чемпионатах, конкурсах	Количество педагогов, участвующих в областных, городских, районных олимпиадах, чемпионатах, конкурсах	Процент участия учащихся	Процент участия педагогов
562	50	280	40	49.8	80

Таблица 14 – Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, семинарах

Уровень мероприятия	Победители	Призеры	Участники
Международный	112	326	738
Всероссийский	116	223	407
Региональный	13	19	45
Итог	241	568	1190

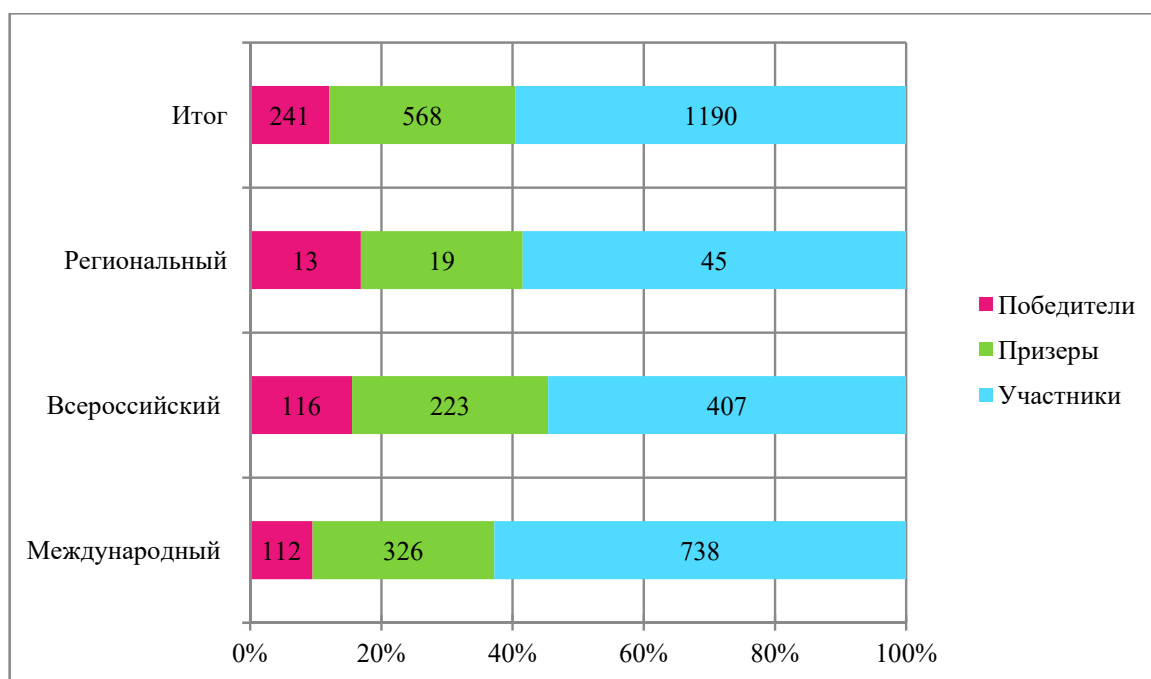


Рисунок 9 – Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, семинарах

Анализ представленных результатов говорит о повышении профессиональной компетентности педагогического состава колледжа.

*Вовлеченность в реализацию социокультурных проектов и практик, в том числе и дистанционных проектах*

В период с 2017 по 2019 годы педагогический коллектив Проекты ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» активно участвовал в проектной деятельности на всероссийском региональных уровнях, что свидетельствует о росте профессионального мастерства, формировании способности к профессиональной рефлексии, умении осуществлять исследовательскую деятельность, о реальном творческом потенциале педагогов: их профессиональном росте, отношении к работе, способности раскрыть потенциальные возможности обучающихся колледжа.

Проекты, организатором и участником которых стал педагогический коллектив колледжа:

- 1) Проекты, связанные с чемпионатным движением Worldskills:



– 2018 г. Организация и проведение отборочного дивизионального конкурса профессионального мастерства ТВЭЛСКИЛЛС Топливной компании Росатома «ТВЭЛ» по компетенции «Промышленная автоматика» (ГАПОУ СО «НТК»);

– 2019 г. Организация и проведение отборочного дивизионального конкурса профессионального мастерства ТВЭЛСКИЛЛС Топливной компании Росатома «ТВЭЛ» по компетенциям «Промышленная автоматика» и «Электроника» (ГАПОУ СО «НТК»);

– 2018-2019 гг. Проект «Подготовка рабочих кадров с использованием методики Ворлдскиллс». «Лучшие практики в области подготовки и развития компетенций рабочих и инженерных кадров» (Центр по развитию рабочих и инженерных компетенций АНО «Корпоративная Академия Росатома»);

– 2018-2019 гг. Проект «Подготовка рабочих кадров с использованием методики Worldskills». «Создание отраслевого центра компетенций Росатома по направлению «Промышленная автоматика» (Центр по развитию рабочих и инженерных компетенций АНО «Корпоративная Академия Росатома»).

*2) Проекты по развитию независимой оценки квалификации:*

– 2017 г. Проект «Разработка, организация и проведение программы повышения квалификации (стажировки) для педагогических работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области и наставников от производственной сферы» (АНО «Национальное агентство развития квалификаций» на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»);

– 2018 г. Проект «Развитие независимой оценки квалификации, создание и поддержка функционирования базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров»; Модерация и тьюторское сопровождение повышения квалификации учебной группы педагогических работников по 1 модулю ДПП ПК «Проектирование и реализация учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного

опыта» (АНО «Национальное агентство развития квалификаций» на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»);

– 2019 г. Пилотный проект по сопряжению процедур независимой оценки квалификаций с промежуточной и государственной итоговой аттестацией обучающихся по программам профессионального обучения и СПО в Свердловской области в 2019 году (АНО «Национальное агентство развития квалификаций»).

*3) Проект по внедрению механизма кластерного взаимодействия в системе СПО:*

– 2019 г. Проект «Внедрение механизма кластерного взаимодействия в системе среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации» ДПО ППП «Управление кластерным взаимодействием в среднем профессиональном образовании» (Школа лидеров СПО: кластерное взаимодействие») (ФГАОУ ДПО «ГИНФО»).

*4) Проект по образовательным решениям в промышленности:*

– 2017 г. Проект «ПРОФИ. Образовательные решения в промышленности» (международная промышленная выставка «Иннопром – 2016»).

*5) Проекты социальной направленности:*

– 2017 гг. Проект «Развитие навыков трудоустройства уязвимой молодежи России» (ФГАУ «ФИРО» и Фонд «ФОКУС-МЕДИА»);

– 2017 г. Проект «Социальный студенческий интерактивный театр «Играя жизнь» (АНО АСТИК).

Опытно-поисковая проверка эффективности реализации организационно-педагогических условий управления развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «НТК»), на основе разработанной и реализованной структурно-содержательной модели подтвердила ее эффективность, а также актуальность и обоснованность гипотезы исследования. Состоятельность выдвинутой в

настоящем исследовании гипотезы подтверждается положительной динамикой изменений результатов оценки в экспериментальных группах.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662 - р, стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности высокого качества образования, в том числе и среднего профессионального образования соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина страны. Данную задачу невозможно решить без повышения качества педагогических кадров посредством управления развитием педагогического потенциала образовательной организации.

В соответствии с задачами исследования в работе определены и конкретизированы, наиболее приемлемые, к тематике нашей работы понятия:

– *профессиональное развитие педагога* – процесс активного преобразования личностью своего внутреннего мира, формирования и развития профессионально значимых в педагогической деятельности знаний, умений и навыков, способностей и качеств личности, которые способствуют успешной творческой самореализации педагога в его профессиональной деятельности в условиях работы в конкретной общеобразовательной организации;

– *педагогический потенциал индивида* – это педагогические возможности человека, отражающие наличный запас знаний, навыков, умений и личностных качеств в основных сферах жизнедеятельности, а также его способности к личностному педагогическому совершенствованию в процессе социализации, включая способности передавать свой социальный опыт другим людям;

– *педагогический потенциал образовательной организации* – общее количество сотрудников, с присущими им профессиональными навыками, творчества и мобильности, возможностью учета и оценки таких переменных, как возраст, мотивация, профессиональные достижения, уровень

профессиональной деятельности, роль в команде такие шаги, как вступление в профессию, продвижения в профессии, сохранение и поддержание своего профессионального мастерства на определенном уровне, завершение профессиональной деятельности;

– *управление педагогическим потенциалом организаций среднего профессионального образования* – процесс приведения в соответствие способностей работников и целей, условий развития организации.

Важность и сложность процесса управления развитием педагогического потенциала потребовали научного обоснования его организации. Нами были детально исследованы существующие педагогические, профессионально-педагогические, психологические, философские и экономические исследования, близкие к обозначенной проблеме, проанализированы теории и практики моделей управления в образовании.

Изучение существующих моделей управления развитием педагогического потенциала на основе процессного, ресурсного, мотивационного программно-целевого к управлению развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования показало, ряд недостатков в управлении, и выявило необходимость учитывать в процесс управления внешнюю (независимую оценку) качества образования.

Важность и сложность процесса управления развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования потребовали научного обоснования его организации. Детальное исследование структурных компонентов изучаемого процесса в их интегративной зависимости и взаимодействии позволило установить их взаимосвязь и логично представить в разработанной нами структурно - содержательной модели управления развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества (на примере ГАПОУ СО «НТК»).

Предложенная модель включает в себя ряд блоков: 1) элементов(образовательная организация, образовательная программа, индивидуальные достижения обучающихся); 2) индикаторов(описывает

ресурсы, результаты и процессы); 3) организационно-методический (включает в себя совокупность учебно-методического обеспечения по образовательной программе: рабочие программы общепрофессиональных и специальных дисциплин, учебно-методические пособия, методические указания, рабочие тетради, справочные, нормативные, дидактические материалы и прочее); 4) содержательный блок (описывает требования к образовательной среде, раскрывает комплекс мероприятий, регламентирующих содержание, организацию и оценку результатов подготовки обучающихся и педагогов на основе профессиональных стандартов); 5) методологический (дает методологические основания и раскрывает основанные на них принципы управления развитием педагогического потенциала).

Эффективность разработанной структурно-содержательной модели управления развитием кадрового потенциала организаций СПО в ходе контролирующего этапа опытно-поисковой работы, подтверждена результатами профессиональных достижений педагогического персонала ГАПОУ СО «НТК».

Результаты опытно-поисковой работы, подтверждают правильность выдвинутой в настоящем исследовании гипотезы.

Анализ подтвердил основную гипотезу магистерского исследования, что управление развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования, обеспечивающее качество подготовки обучающихся будет эффективнее, если будет осуществляться в соответствии со структурно-содержательной моделью при создании организационно-педагогических условий.

Таким образом, основная цель исследования достигнута, гипотеза подтверждена. На данном этапе модель управления развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования (на примере ГАПОУ СО «НТК» можно рекомендовать к использованию другим организациям среднего профессионального образования).

Выводы, полученные в исследовании, не могут считаться исчерпывающими в решении поставленной проблемы. Перспективы дальнейшей разработки модели управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования видятся в разработке диагностического и оценочно-критериального инструментария по данной теме.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - М. : Эксмо, 2013. - 208 с.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» [Электрон. ресурс] / Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
3. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 - 2020 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р). [Электронный ресурс] / Министерство науки и образования РФ. - Режим доступа <http://минобрнауки.рф/projects/комплекс-мер-совершенствования-спо>.
4. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] /Режим доступа: Минобрнауки.рф/documents /4952/file/3922/PRAVITEL'STVO.
5. Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» [Электрон. ресурс] / Утверждена Постановлением Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)), утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 29 января 2016 г. № 817.
7. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2009. - 304 с.
8. Анисимов О.С. Потребности и мотивы: сущность и типология [Текст] / О.С. Анисимов // Мир психологии. - 2018. - № 1. - С. 229 - 236.
9. Аксенова Е.А. Управление персоналом: учебник для вузов [Текст] Е.А. Аксенова и др.; Под ред.: Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.:Банки и биржи: ЮНИТИ, 1998. - 422 с.



10. Ансофф И. Стратегическое управление [Текст] / И. Ансофф; под ред. Л.И. Евенко; пер. с англ. - М.: Экономика. 2007. - 519 с.
11. Аракелова А.О. «О реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области искусства» [Текст] / А.О. Аракелова. – М., Минкультуры России, 2012. - Ч.1. - 118 с.
12. Артамонова Н.В. Кадровый менеджмент [Текст]: учебно - методическое пособие / Н.В. Артамонова. - СПбГУАП. СПб., 2003. - 124 с.
13. Арутюнов В.В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. - Ростов-на-Дону, 2009. - 448 с.
14. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник для студентов вузов / Т.Ю. Базаров - М.: Академия, 2012. - 224 с.
15. Банникова Л.Н., Якурнова Л.С. «Общий менеджмент» [Текст]: учебное пособие / ГОУ ВРО УГТУ - УПИ, Екатеринбург, 2014. - 87 с.
16. Басовский Л.Е. Менеджмент[Текст]: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА - М, 2003. - 123 с.
17. Беспалько В. П. О возможностях системного подхода в педагогике [Текст] / В. П. Беспалько // Советская педагогика. - 1990. - №7. - С. 59-60.
18. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления [Текст] / В.И. Бовыкин.- М.: ОАО Экономика, 2004. - 243 с. 84
19. Бондарь Н.П. Эффективное управление фирмой: Современная теория и практика [Текст] / Н.П. Бондарь - СПб.: Бизнес - Пресса, 1999. - 370 с.
20. Боршевецкая Л.В. Мотивация педагогов: средства, направленные на развитие личности [Текст] /Л.В. Боршевецкая, 2005. - С. 25 – 30
21. Брагина З.В. Управление персоналом [Текст] / З.В. Брагина. - М.: КноРус, 2008. - 128 с.
22. Буланже М.К. Развитие персонала на предприятии [Текст] / М.К. Буланже - Служба кадров, 2010. - № 10. С. 23 - 28.
23. Веснин В.Р. Менеджмент. [Текст]: учебник / В.Р. Веснин - М.: Торговый дом «Элит - 2000», 2013. - 504 с. 18. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г.

Менеджмент персонала [Текст]: учеб.пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г.Чумак. - : Феникс, 2003 – 290 с.

24. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективные ресурс компании [Текст] / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.

25. Глумаков В.Н. Организационное поведение [Текст]: учеб. пособие / В.Н. Глумаков - М.: ЗАО "Финстатинформ", 2012. - 238.

26. Глухов В.В. Менеджмент [Текст]: учебник/ В.В. Глухов - СПб.: Спецлит, 2000. - 58 с.

27. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала [Текст] / В.В. Гончаров. - М.: МНИИПУ, 2007. - 539 с.

28. Грэхем Х.Т., Беннетт Р.Г., Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 598 с.

29. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом [Текст]: учеб. пособие / А.В Дейнека, Б.М. Жуков. - М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013. - 292 с. 85

30. Егоршин А.П. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / А. П. Егоршин – Новгород: НИМБ, 2017. – 294 с.

31. Добротворский И.Л. Менеджмент. Эффективные технологии [Текст]: учеб. пособие / И.Л. Добротворский. - М.: ЧеРо, 2008. - 250 с.

32. Дятлов В.А. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В.А. Дятлов. - М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.

33. Егоршин А.П. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / А.П. Егоршин. - Нижний Новгород: НИМБ, 2008. - 720 с.

34. Журавлев П.В. Технология управления персоналом [Текст]: учебник / П.В. Журавлев - М.: Экзамен, 2000. - 255 с.

35. Журавлев П.В., Карташов С.А, Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Словарь понятий и определений [Текст] / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов - М.: Экзамен, 1999. – 512с.
36. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования [Текст] / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
37. Зеленина Э. Е., Волоха Т. С., Сунцова Д. В. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах [Текст] // Инновационная экономика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2018 г.). - Казань: Молодой ученый, 2018. - С. 24-27. - URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/295/14114/> (дата обращения: 03.11.2019).
38. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства [Текст]: учеб.пособие/ Л.В.Занина, Н.П. Меньшикова - М: Феникс, 2003. - 288 с.
39. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы [Текст]: учеб. пособие / Е.П. Ильин - СПб.: Питер, 2002. - 40с.
40. Иванов Д.А. Компетенция и компетентностный подход [Текст]/ Д.А. Иванов - Управление современной школой. Завуч. - 2008. - № 1
41. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент [Текст]: учебник для студентов вузов / Под ред. С.Д. Ильенковой, 3-е изд. перераб. и доп. - М.: Юнити - Дана, 2007. - 335 с.
42. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация [Текст]: учеб. пособие /А.Я Кибанов, И.Б. Дуракова - М.: Экзамен, 2009. - 368 с. 86
43. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов, 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА, 2006. - 638 с.
44. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2017. - 304 с.
45. Колухин М.С. Теория управления персоналом [Текст]: учебник для вузов / М.С. Колухин. - СПб.: Питер, 2018. - 453 с.

46. Комарова Н.М. Мотивация труда и повышение эффективности работы [Текст]/ Н.М. Комарова Человек и труд - 2019. - № 10. С. 56-57.
47. Краткие сведения о некоторых психологических теориях мотивации [Электронный ресурс] // Психология в сети Интернет: [сайт] - 2009 - 2010. - Режим доступа: <http://www.ipsihologia.com/?p=58> .
48. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций [Текст] / В.С. Липатов. - М.: ТОО «Люкс-арт», 2018. - 398с.
49. Магура М.И. Оценка персонала [Текст] / М.И. Магура Управление персоналом. - 2007. - № 20. - С. 10-12.
50. Магура М.И. Поиск и отбор персонала [Текст] / М. И. Магура. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2017. - 304 с.
51. Макарова И.К. Управление персоналом: схемы и комментарии [Текст]: учебник/ И.К. Макарова. - М.: Юриспруденция, 2002 - 285с.
52. Маклаков А.Г. «Общая психология» [Текст]: учебное пособие / А.Г. Маклаков СПб.: Питер, 2000. - 592 с.
53. Манаев С.В., Горковенко Ю.Л. Адаптация новых сотрудников: роли, функции, назначение [Текст] / Управление персоналом 2011, №11-12
54. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учеб. пособие для вузов / Е.В. Маслов. - М.: Инфра-М, 2016. - 312 с.
55. Моргунов Е.К. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст]/ Е.К. Моргунов. - М., «Бизнес - школа «Интел - Синтез», 2019. - 264 с. 87
56. Кондо Й Мотивация персонала - ключевой фактор менеджмента. [Текст] //Кондо Й. - Перевод с английского (2-е изд.) - Н.Новгород: ООО СМЦ "Приоритет", 2007.- 206 с.
57. Мескон М.Х. Основы менеджмента [Текст]: учеб. пособие / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури.- М.: ИНФРА-М., 2007. - 387 с.
58. Немов Р.С. Психология в 3 кн. [Текст] / Р.С. Немов.
59. Новиков А. М. Методология научного исследования [Текст] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: Либроком, 2009. – 280 с.

60. Плешин И.Ю. Управление персоналом [Текст]/ И.Ю. Плешин. - М.: Изд. Прогресс, 2007. - 485 с.
61. Поршнев А.Г. Управление организацией [Текст] / А.Г. Поршнев, З.П. Румянцова. - М.: Изд. ИНФРА, 2007. - 445 с.
62. Ребров А.В. Факторы формирования мотивации работников российских организаций [Текст] / Социологические исследования, №3, 2011. С. 38-49
63. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах [Текст]/ Н.В. Самоукина - М.: Издательство ООО «Вершина», 2016 - 224 с.
64. Селевко Г.К., Соловьёва О.Ю. Технологический подход в образовании [Текст] / Селевко Г.К., Соловьёва О.Ю. //Управление современной школой. Завуч. - 2008. - № 2,
65. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник / Б.Ю. Сербиновский - М: ИТК "Дашков и К", 2017. - 464 с.
66. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства [Текст] / А.А. Соловьев. - М.: Приор, 2006. - 150 с.
67. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров [Текст]: учеб. пособие / В.А. Спивак. - М.: Эксмо, 2018. - 624 с.
68. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия [Текст]: учебник/ В.В. Травин, В.А. Дятлов В.А. - М.: Дело, 2002. - 272 с. 88
69. Толковый переводоведческий словарь [Текст] / Л.Л. Нелюбин - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Флинта: Наука, 2003.
70. Тульчинский Г.Л. Менеджмент в сфере культуры [Текст]: учеб. пособие, 4-е изд., испр. и доп. / Г.Л. Тульчинский, Е.Л. Шекова. - СПб: Лань; Планета музыки, 2009. – 528с.
71. Управление персоналом организации [Текст]/ под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. - 638 с.
72. Управление персоналом [Текст]: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2016. - 560 с.

73. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента [Текст]: учебник / Э. А Уткин - М.: ЭКМОС, 2000. - 352 с.
74. Ушаков К.М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий [Текст] / К.М. Ушаков. - М.: Сентябрь. - 2014. - №4. - 192 с.
75. Фарадинов В.Ю. Современная теория управления персоналом [Текст]: учебник / В. Ю. Фарадинов. - М.: Инфра-М., 2006. - 343 с.
76. Фархутдинов Р.Ф., Сивкова Л.В. Принуждение, побуждение, убеждение: новый подход к методам управления [Текст] / Р.Ф. Фархутдинов, Л.В. Сивкова, Управление персоналом. - 2006. - № 2. - С.32
77. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации: У.п. [Текст] - М.: Экзамен, 2003. - 249.
78. Фрэнкин Р. Мотивация поведения. Биологические, когнитивные и социальные аспекты [Текст]/ Р. Фрэнкин - СПб.: Питер, 2003. - 651 с.
79. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент [Текст]: учебник/ В.М. Цветаев - М.: Проспект, 2004. - 126 с.
80. Цыренова А.А. Менеджмент [Текст]: учебно-методическое пособие/А.А. Цыренова.- Улан-Удэ: ВСГТУ, 2016. - 114 с.
81. Цыпкин Ю. А., Люкшинов А.Н. Менеджмент [Текст]: учеб.пособие / Ю.А Цыпкин , А.Н. Люкшинов - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2001. - 439 с. 89
82. Чижиков В.М. Теория и практика социокультурного менеджмента [Текст]: учебник / В.М. Чижиков, В.В. Чижиков. - М.: МГУКИ, 2008. - 608 с.
83. Чурюмов Б.С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств [Текст] / Б.С. Чурюмов // Управление персоналом. - 2004 - №1 - 2 - С.86 - 90.
84. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс [Текст] / С.А., Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. - 468 с.
85. Яровая Ю.Н. Психологические причины мотивационного поведения человека [Текст]/ Ю. Н. Яровая, Философия образования. - 2009.- № 2. – С. 248 –254.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## Приложение 1.

## 1. План основных мероприятий Программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственные за исполнение
1	2	3	4
<i>Задача 1. Внедрять в колледже практико-ориентированные и гибкие образовательные программы с использованием современной МТБ мастерских по приоритетным группам компетенций практик наставничества (на принципах ГЧП и/или дуального обучения)</i>			
1.	Модернизация материально-технической базы колледжа по реализуемым востребованным ОПОП (создание 5 мастерских)	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А., Брусникина М.А.,
2.	Заключение Соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями НГО и области	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А.,
3.	Заключение Соглашений о сотрудничестве с ЦОПП	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А., Картавенко О.В.
4.	Модернизация системы профессионального обучения (профподготовка, переподготовка, повышение квалификации взрослых по укороченным программам)	2019 - 2020 гг.	Пшенникова Н.Н., педагоги
5.	Внедрение в практику передовых технологий обучения	2019 - 2020 гг.	Картавенко О.В., педагоги
6.	Участие в сетевой реализации образовательных программ	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А., Картавенко О.В.
7.	Разработка алгоритма по внедрению принципов дуального обучения	2019 г.	Ждановских М.И., Тюрина Г.А.,
8.	Разработка локальных актов о наставничестве и организации практики на предприятии (совместно с предприятиями)	до декабря 2019 г.	Веснина А.А., Тюрина Г.А., Брусникина М.А.
9.	Развитие практик наставничества	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А., Брусникина М.А., представители предприятий
10.	Организация учебной и производственной практики на предприятиях, на конкретных рабочих местах	2019 - 2020 гг.	Брусникина М.А.,
11.	Разработка механизмов закрепления выпускников на предприятиях	2019 – 2020 гг.	Тюрина Г.А., представители предприятий
<i>Задача 2. Создавать в колледже современную и безопасную цифровую образовательную среду, обеспечивающую высокое качество и доступность профессионального</i>			

<i>образования и профессионального обучения</i>			
12.	Использование в образовательном процессе On-Line и Off-Line технологий	2019 - 2020 гг.	Картавенко О.В., педагоги
13.	Создание электронной информационно-образовательной среды (электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, информационные технологии, телекоммуникационные технологии, технологические средства)	2019 - 2020 гг.	Сабираев М.Ф., Голушко А.Ю., Обросова Е.В. Пшенникова Н.Н. педагоги
14.	Организация дистанционного обучения	2019 - 2020 гг.	Сабираев М.Ф., Голушко А.Ю., Обросова Е.В., Пшенникова Н.Н. педагоги
15.	Участие в проектах «Современная цифровая образовательная среда в РФ», утвержденного Правительством РФ в 2016 году; «Разработка и апробация системы оценки качества онлайн-курсов в целях развития академической мобильности обучающихся с использованием онлайн-курсов», реализуется Минобра и науки РФ	2019 г.	Тюрина Г.А., Картавенко О.В.
<i>Задача 3. Формировать кадровый потенциал колледжа: для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Ворлдскиллс; для подготовки кадров по новым и перспективным профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (ТОП -50 и ТОП – РЕГИОН); подготовка по программам магистратуры работников колледжа; участие в совместных проектах с работодателями по профессиональному росту.</i>			
16.	Обучение педагогических работников колледжа для получения статуса эксперта с правом проведения и оценивания экзамена по стандартам Ворлдскиллс	2019 - 2020 гг.	Картавенко О.В.
17.	Обучение педагогических работников колледжа в Академии Ворлдскиллс	2019 - 2020 гг.	Картавенко О.В.
18.	Обучение педагогических работников колледжа по направлению «Современная цифровая образовательная среда»	2019 г.	Тюрина Г.А., Картавенко О.В.
19.	Повышение квалификации педагогических работников колледжа по ФГОС СПО по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН	2019 - 2020 гг.	Картавенко О.В.
20.	Обучение по программам магистратуры работников колледжа	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А.
21.	Участие в проектах с работодателями	2019 - 2020 гг.	Ждановских М.И., Тюрина Г.А.,
22.	Повышение квалификации управленческих команд по актуальным вопросам модернизации колледжа	2019 - 2020 гг.	Ждановских М.И.
23.	Повышение квалификации руководителя колледжа по актуальным вопросам модернизации колледжа	2019 - 2020 гг.	Ждановских М.И.



<i>Задача 4. Создавать в колледже прозрачную систему оценки компетенций через организацию и проведение для выпускников демонстрационного экзамена</i>			
24.	Аккредитация Центра проведения демонстрационного экзамена	2020 г.	Тюрина Г.А., Веснина А.А.
<i>Задача 5. Внедрять в колледже новые модели ранней профориентационной работы со школьниками, направленной на выявление и развитие способностей к будущей профессиональной деятельности</i>			
25.	Организация работы кружка «Я – инженер» по методике Академии Росатом	2020 г.	Тюрина Г.А. Никифоров Д.В.
26.	Проведение профессиональных проб, мастер-классов у школьников	2019 - 2020 гг.	Чагина Л.В.
27.	Участие в проекте «Билет в будущее»	2019 - 2020 гг.	Чагина Л.В.
28.	Заключение Соглашений с МАОУ СОШ НГО о профориентационной работе	2019 - 2020 гг.	Чагина Л.В., Веснина А.А.
<i>Задача 6. Формировать условия для создания опережающей адаптивной подготовки кадров на базе колледжа, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда</i>			
29.	Разработка программ по опережающей адаптивной подготовке кадров на базе колледжа по запросам предприятий	2019 - 2020 гг.	Пшенникова Н.Н., педагоги
30.	Использование МТБ мастерских по приоритетным группам компетенций	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А., Брусникина М.А., Веснина А.А.
31.	Безвозмездное пользование колледжем оборудованием предприятий с целью реализации программ по опережающей адаптивной подготовке	2019 - 2020 гг.	Тюрина Г.А., Брусникина М.А., Веснина А.А.

## 2. Подпрограмма «Развитие кадрового потенциала»

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«НОВОУРАЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(ГАПОУ СО «НТК»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор *М.И. Ждановских*  
« 13 » *сентября* 2017 г.



**ПОДПРОГРАММА  
«РАЗВИТИЕ ЭФФЕКТИВНОГО  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»**

Рассмотрена и принята  
на педагогическом совете  
« 13 » *сентября* 2017г.  
Протокол № 1

2017

## Аннотация к подпрограмме «Развитие эффективного кадрового потенциала»

*Государственная программа Российской Федерации  
«Развитие образования» на 2013 – 2020 годы:*

- *«Важным фактором, неблагоприятного влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях...»*
- *«Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого и педагогического корпуса требуют большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации, основанной на единых рамках профессиональных умений, но адресно отвечающей на персональные запросы педагогов...»*
- *«Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает завершение перехода на персонализированную модель финансового обеспечения программ повышения квалификации, модернизацию системы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов...»*

Настоящая подпрограмма «Развитие эффективного кадрового потенциала» определяет цели, задачи, приоритетные направления и конкретные меры его развития. Подпрограмма разработана на основе анализа актуальной ситуации и тенденций развития кадрового потенциала ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж».

Подпрограмма реализует и развивает подходы, закреплённые в утверждённых ранее федеральных стратегических и программно-целевых документах - государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013 - 2020 годы», Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы, Государственной программе Свердловской области "Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года".

Предназначение подпрограммы - интеграция усилий в повышении качества педагогического и управленческого состава колледжа, его готовности к воплощению в жизнь миссии среднего профессионального образования и достижению конкретных результатов, предусмотренных государственными стратегическими документами в сфере среднего профессионального образования.

Актуальность подпрограммы «Развитие эффективного кадрового потенциала»

*Достойная работа – для достойных людей.*

Актуальность разработки подпрограммы «Развитие эффективного кадрового потенциала» обусловлена, прежде всего, необходимостью кадрового обеспечения решения задач, стоящих перед ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» - это

становление личности выпускника, соответствующей квалификационным характеристикам специалиста.

В первую очередь речь идет о том, что одной из основных задач Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р, является развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций. Таким образом, базовым фактором обновления современного образования является профессионально-педагогическая компетентность педагога и педагогическая практика.

В связи с реформой системы образования в России с 1 января 2017 года вступил в силу Приказ Минтруда от 18 октября 2013 г. N 544н, которым утверждается профессиональный стандарт "Педагог" ("педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)"). Профессиональный стандарт педагога - основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога. Основные требования, предъявляемые к педагогу сегодня - это:

- способность осознавать многообразие обучающихся и ресурсы учебного процесса - и соотносить первое со вторым;
- способность реагировать на различные потребности обучающихся, осуществлять индивидуальный подход к каждому студенту;
- способность создавать среду обучения от вызова контекста, то есть учитывая социальные, культурные, национальные особенности контингента;
- способность быть свободным в выборе способов и видов обучения и одновременно нести ответственность за качество своей деятельности.

Все это обуславливает задачу повышения квалификации и переподготовки педагогов к реализации нового содержания образования, работе в современной технологической среде (техносфере) среднего профессионального образования. Очевидна необходимость проектирования специальных форм работы методической системы в колледже для того, чтобы преподаватель был готов реализовать требования Профстандарта.

В Государственной программе Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» подчеркивается инновационный характер сферы среднего профессионального образования, тот факт, что она «фактически становится

инновационной площадкой для обработки образовательных моделей и технологий будущего» через включение основных образовательных программ по ТОП-50. Таким образом, одним из ключевых ожиданий от педагогов системы СПО становится их готовность к использованию и созданию инноваций, наличие навыков разработки инновационных проектов и программ, участие в проектных командах.

Данная ситуация формирует требование к непрерывному профессиональному развитию педагогических кадров и, в свою очередь, ставит перед администрацией ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» задачу создания необходимых для этого условий, прежде всего гибкой системы повышения квалификации.

#### Проблемное поле:

- потребность в педагогических кадрах новой формации;
- нехватка специалистов профессиональных и спец. дисциплин необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности колледжа;
- «старение» и «профессиональное выгорание» преподавательского состава;
- отсутствие притока молодых педагогов;
- гендерный перекос в пользу женщин;
- низкая профессиональная мобильность.

Таким образом, цель подпрограммы «Развитие эффективного кадрового потенциала» в ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» - формирование высококвалифицированного кадрового потенциала, способного обеспечить доступность качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития Российской Федерации.

#### Задачи подпрограммы «Развитие эффективного кадрового потенциала»:

1. обеспечивать условия оказания реальной адресной помощи педагогам в повышении уровня профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала педагогов, поддержка непрерывного самообразования педагогов колледжа;
2. выявлять и внедрять передовой педагогический опыт преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа;
3. ознакомить педагогический коллектив колледжа с достижениями современных наук, составляющих систему педагогического знания, продуктивных педагогических

технологий и опыта их использования, методических рекомендаций и разработок, способствующих повышению качества образовательного процесса;

4. организовывать проведение диагностических, консультативно-методических, экспертных и аттестационных процедур для объективного анализа планирования, коррекции содержания и результатов образовательного процесса;

5. мотивировать членов педагогического коллектива на инновационную деятельность посредством работы творческих лабораторий, индивидуальных исследований педагогов;

6. обновлять учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с ФГОС СПО, профессиональным стандартом педагога, с учетом применения в образовательном процессе элементов дуального обучения;

7. способствовать сохранению и укреплению здоровья педагогического персонала Новоуральского технологического колледжа;

8. формировать корпоративную (организационную) культуру ГАПОУ СО «НТК».

#### Основные направления Подпрограммы

##### «Развитие эффективного кадрового потенциала»:

- создание условий для повышения уровня профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов;

- содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства;

- формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик для обогащения личностных и профессиональных качеств педагога;

- становление практик инициирования и соорганизации профессионального диалога работников системы профессионального образования в открытом информационно-образовательном пространстве;

- развитие практик публичной презентации и общественного признания профессиональных достижений педагога;

- обновление структуры и содержания методической работы колледжа;

- сохранение и укрепление здоровья педагогического персонала Новоуральского технологического колледжа;

- формирование корпоративной (организационной) культуры ГАПОУ СО «НТК».

## Целевая группа:

Подпрограммы «Развитие эффективного кадрового потенциала» ориентирована на всех участников образовательного процесса.

## Сроки и этапы реализации подпрограммы:

I этап. Базовый – 2017-2018 учебный год:

- анализ состояния;
- самоопределение субъектов образовательной практики к запускаемым процессам развития кадрового потенциала;

- планирование реализации основных направлений подпрограммы;
- создание условий реализации основных направлений подпрограммы;
- начало реализации подпрограммы.

II этап. Основной - 2018 - 2019 учебный год:

- поэтапная реализация подпрограммы в соответствии с целью и задачами;
- промежуточный мониторинг результатов;
- корректировка планов в соответствии с целью и задачами, промежуточными результатами;

- создание новых образов педагогической, социальной и управленческой практики, обеспечивающей преобразование в практике развития кадрового потенциала.

III этап. Заключительный - 2019 - 2020 учебный год:

- завершение реализации подпрограммы;
- мониторинг результатов;
- анализ результатов;
- изменение уровня компетентности педагогических кадров адекватно новым профессиональным задачам и вызовам современного образования.

## Ожидаемые результаты и показатели результативности подпрограммы

## «Развитие эффективного кадрового потенциала»:

Ожидаемые результаты	Показатели результативности
<i>Рост уровня профессиональной квалификации педагогов (наличие педагогов с высшей и первой квалификационной категорией с учетом требований профессионального стандарта)</i>	80%
<i>Охват педагогов, подготовленных к работе по ФГОС ТОП-50, ТОП-регион</i>	100%
<i>Охват педагогов обучением по дополнительным профессиональным</i>	не менее 40% ежегодно

<i>программам с выдачей удостоверений</i>	
<i>Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность</i>	не менее 60%
<i>Увеличение признанных сообществом профессиональных достижений педагогических работников (открытие личных сайтов педагогов),</i>	не менее 80%
<i>Охват педагогических работников, прошедших независимую оценку квалификаций</i>	не менее 5% педагогов ежегодно
<i>Включенность в деятельность профессиональных сообществ муниципального, регионального, федерального уровня</i>	не менее 80%
<i>Вовлеченность в реализацию социокультурных проектов и практик, в том числе и дистанционных проектах</i>	до 30% педагогов ежегодно
<i>Охват педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике</i>	не менее 60%
<i>Охват педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровня</i>	не менее 40%
<i>Удовлетворенность участников качеством организационных методических мероприятий</i>	не менее 70%
<i>Формирование организационной (корпоративной) культуры сотрудников колледжа, направленной на достижение целей организации</i>	не менее 3-х мероприятий в год



Механизм реализации подпрограммы «Развитие эффективного кадрового потенциала»:



## Система мероприятий по реализации подпрограммы

## «Развитие эффективного кадрового потенциала»

№ н/п	Содержание мероприятий	Сумма, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5
<i>Задача 1. Обеспечивать условия оказания реальной адресной помощи педагогам в повышении уровня профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала педагогов, поддержка непрерывного самообразования педагогов колледжа.</i>				
1.1	Выявление проблемных и перспективных аспектов, определяющих основную идею, структуру и содержание модели непрерывного профессионального развития педагогических работников колледжа	0	Март-сентябрь 2017	Методист
1.2	Содействие формированию и развитию педагога – профессионала как активного субъекта образовательной системы СПО через организацию образовательного практикума; - Семинар «Реализация личностного и профессионального потенциала педагогов в процессе подготовки к аттестации» - Семинар-практикум «Активная профессиональная позиция педагога – условие достижения результатов в выполнении профессионального стандарта» - Семинар-практикум «Методическое сопровождение разработки программ учебных дисциплин общепрофессионального цикла, профессиональных модулей, КИМов в соответствии с требованиями ФГОС по ТОП-50» - Семинар-практикум «Проектирование профессионально - ориентированных задач»	0	Ежегодно 2017 - 2020 гг.  Октябрь 2018  Ноябрь 2017  Сентябрь 2017	Методист  Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Методист  Методист
1.3	Организация и проведение психологических тренингов, направленных на развитие личностной готовности педагога к саморазвитию	0	Ежегодно 2017 - 2020 гг.	Методист Педагог-психолог
1.4	Методический практикум «Методическое сопровождение педагога в реализации социокультурного проекта»	0	В течение 2018 – 2019 учебного гг.	Методист Педагог-психолог

1.5	Проведение сетевой конференции (в рамках деятельности ведущего колледжа) «Социокультурные практики для развития личностных и профессиональных качеств педагога»	5.000	В течение 2018 – 2019 учебного гг	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Методист
1.6	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	0	В течение 2017 – 2018 учебного гг.	Методист Педагог-психолог
1.7	Организация методического сопровождения проведения открытых уроков с использованием технологии системно-деятельностного подхода в обучении	0	Ежегодно 2017 - 2020 гг.	Методист
<i>Задача 2. Выявлять и внедрять передовой педагогический опыт преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа</i>				
2.1.	Дистанционная поддержка на сайте колледжа (страница Виртуальный методический кабинет) Тема «Распространение инновационного опыта непрерывного профессионального развития педагогических работников с учетом требований профессионального стандарта»	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп Инженер-электроник
2.2	Признание педагогическим сообществом профессиональных достижений педагогических работников через открытие и наполнение материалами личных сайтов педагогов	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп Инженер-электроник
2.3	Проведение конкурса авторских (персональных страниц) педагогов в рамках деятельности методического лица «Инновационный каскад»	10.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп Инженер-электроник
2.4	Организация и проведение Педагогических чтений	10.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп
2.5	Организация и проведение конкурса методической продукции	10.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп
<i>Задача 3. Ознакомить педагогический коллектив колледжа с достижениями современных наук, составляющих систему педагогического знания, продуктивных педагогических технологий и опыта их использования, методических рекомендаций и разработок, способствующих повышению качества образовательного процесса</i>				
3.1	Создание в виртуальном методическом кабинете на сайте колледжа виртуальной дайджест папки с вложением	5.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Инженер-электроник

	электронного контента для проведения вебинаров, конференций.			
3.2	<p>Организация обучения педагогических кадров в рамках проекта организационно-методической поддержки реализации ФГОС по ТОП-50 в форме вебинаров:</p> <p>1. «Лучшие практики реализации проектов внедрения ФГОС по ТОП-50 в профессиональных образовательных организациях СПО: разработка образовательной программы и получение лицензии»;</p> <p>2. «Лучшие практики реализации проектов внедрения ФГОС по ТОП-50 в профессиональных образовательных организациях СПО: взаимодействие с работодателями»;</p> <p>3. «Лучшие практики реализации проектов внедрения ФГОС по ТОП-50 в профессиональных образовательных организациях СПО: профессиональная ориентация и набор на обучение»</p> <p>«Лучшие практики реализации проектов внедрения ФГОС по ТОП-50 в профессиональных образовательных организациях СПО: демонстрационный экзамен»</p>	0	Сентябрь 2017	<p>Методист</p> <p>Инженер-электроник</p> <p>Старшие мастера</p> <p>Руководители рабочих групп</p>
3.3	Организация обучения педагогов на курсах повышения квалификации, стажировок с выдачей удостоверений	60.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист
3.4	Методическое сопровождение педагогов по подготовке авторских публикаций в профессиональной периодике	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	<p>Методист</p> <p>Старшие мастера</p> <p>Руководители рабочих групп</p>
3.5	Методическое сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровней.	10.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	<p>Зам.директора по УР</p> <p>Зам. директора по УПР</p> <p>Зам. директора по УВР</p> <p>Методист</p>
<i>Задача 4. Организовывать проведение диагностических, консультативно-методических, экспертных и аттестационных процедур для объективного анализа планирования, коррекции содержания и результатов образовательного процесса</i>				
4.1	Организация и проведение микроисследования уровня профессиональной компетентности преподавателей, мастеров п/о колледжа (по самооценке, взаимооцениванию и экспертному оцениванию)	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист
4.2	Организация проведение педагогическими работниками,	0	Ежегодно	Методист

	аттестующимися на первую и высшую квалификационные категории, самооценки профессионального уровня		2017 – 2020 гг.	
4.3	Организация проведения процедуры оценки результатов профессиональной деятельности педагогических работников колледжа	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист
4.4	Организация проведения для педагогических процедуры независимой оценки квалификации	30.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Директора Зам. директора по УР Методист
4.5	Проведение диагностики использования социокультурных практик в деятельности педагога	0	Март 2018	Методист
4.6	Проведение диагностики сформированности социокультурной компетенции педагога	0	Апрель 2018	Методист
<i>Задача 5. Мотивировать членов педагогического коллектива на инновационную деятельность посредством работы творческих лабораторий, индивидуальных исследований педагогов</i>				
5.1	Организация методического лица «Инновационный каскад»	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп
5.2	Организация виртуального методического кабинета на сайте колледжа	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп Инженер-электроник
5.3	Проведение творческой выставки педагогических работников «Педагог вне колледжа»	5.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп
5.4	Проведение фестиваля «Педагог-режиссер образовательного процесса»	10.000	2019-2020 учебный год	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Методист
5.5	Представление и награждение лучших педагогических работников колледжа государственными, муниципальными и отраслевыми наградами	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Наградная комиссия
<i>Задача 6. Обновлять учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с ФГОС СПО, профессиональным стандартом педагога, с учетом применения в образовательном процессе элементов дуального обучения</i>				
6.1	Разработка методических рекомендаций, показ и описание образцов субъектно-ориентированного педагогического	0	В течение 2018 года	Методист Руководители РГ

	процесса			Ст. мастера
6.2	Организация деятельности экспериментальной площадки «Развитие профессиональных компетенций педагогов, реализующих субъектно-ориентированный тип педагогического процесса»	0	В течение 2018 – 2019 учебного года	Методист Руководители РГ Ст. мастера
6.3	Организация деятельности стажировочной площадки с применением элементов дуального обучения на образовательных программах «Слесарь», «Станочник»	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Методист
6.4	Наполнение Банка инновационных идей в электронном сервере Виртуальный методический кабинет на сайте колледжа	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп Инженер-электроник
6.5	Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп
6.6	Определение критериев эффективности методической работы	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Методист Старшие мастера Руководители рабочих групп
<i>Задача 7. Способствовать сохранению и укреплению здоровья педагогического персонала Новоуральского технологического колледжа</i>				
7.1	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогических работников колледжа	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Зам. директора по АХЧ Методист
7.2	Проведение Дней здоровья для педагогических работников	10.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Методист
7.3	Организация и проведение психологических тренингов, направленных на улучшение психологического климата в коллективе	0	Ежегодно 2017 - 2020 гг.	Методист Педагог-психолог
<i>Задача 8. Формировать корпоративную (организационную) культуру ГАПОУ СО «НТК»</i>				
8.1	Проведение анкетирования педагогического персонала колледжа по теме корпоративной культуры и обсуждение	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР

	полученных результатов на педагогическом совете			Зам. директора по УВР Методист
8.2	Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на восстановление у сотрудников колледжа чувства общности, лояльности и надежности в работе	0	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Профсоюзный комитет Методист
8.3	Проведение традиционных вечеров	15.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Профсоюзный комитет Методист
8.4	Организация ежегодного конкурса творческих работ преподавателей «Традиции нашего колледжа»	30.000	Ежегодно 2017 – 2020 гг.	Зам.директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УВР Профсоюзный комитет Методист

### 3. Перечень документов, регламентирующих оценку качества образования

#### *Федеральный уровень*

(общие документы, регламентирующие функционирование общероссийской системы оценки качества образования)

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295);
- Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 N 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662 - р);
- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227 - р);
- Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации (утверждена Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. № Пр-212);



*Нормативные документы, регламентирующие независимую оценку  
качества образования*

- Постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 95.1, 95.2 «Независимая оценка качества образования»);
- Методические рекомендации по проведению независимой системы оценки качества работы образовательных организаций, утвержденные Заместителем Министра образования и науки Российской Федерации А.Б. Повалко от 14.10. 2013;
- Письмо Минобрнауки России от 28 октября 2010 г. № 13 -312 «О подготовке публичных докладов»
- Письмо Министерства труда и социальной защиты от 26.09.2014 № 11- 3/10/П-5546 «О перечне мероприятий по организации проведения в субъекте Российской Федерации независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования в соответствии с ФЗ».

*Нормативные правовые документы, регламентирующие независимую  
оценку квалификации*

- Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
- Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»;
- Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676);

- Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»;

- Приказы Минтруда России: от 01 ноября 2016 г. № 601н, от 15 ноября 2016 г. № 649н, от 01 декабря 2016 г. № 701н, от 02 декабря 2016 г. № 706н, от 12 декабря 2016 г. № 725н, от 12 декабря 2016 г. № 726н, от 14 декабря 2016 г. № 729н, от 19 декабря 2016 г. № 758н, от 19 декабря 2016 г. № 759н

*Нормативные документы, регламентирующие аттестацию  
педагогических работников*

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статья 49;

- Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276);

- Постановление Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»»;

- Приказ Министерств труда и социальной защиты населения РФ от 8 сентября 2015 года № 608 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

- Нормативные документы, регламентирующие государственную итоговую и промежуточную аттестацию обучающихся, квалификационный экзамен.

*Нормативные документы, регламентирующие самообследование, внутреннюю систему оценки качества образования, аудит*

– Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию».

*Нормативные документы, регламентирующие реализацию мониторинговых программ*

– Приказ Рособрнадзора от 14.07.2014 № 1085 «Об утверждении показателей и процедуры проведения мониторинга системы высшего образования Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки»;

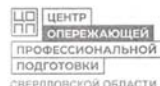
– Приказ Минобрнауки России от 11.06.2014 № 657 «Об утверждении методики расчета показателей мониторинга системы образования»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 15.01.2014 № 14 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;

– Письмо Департамента стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России от 05.08.2014 № 02-551 «О мониторинге приоритетных направлений реализации региональных отраслевых «дорожных карт»»

#### 4. Договоры и соглашения о сотрудничестве



г. Екатеринбург, ул. Малышева, д.117  
тел. +7 (343) 374-89 90  
e-mail: info@corp56.ru

## ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

город Екатеринбург

« 30 » сентября 2019 года

«<sup>42</sup> Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области, именуемое в дальнейшем «ЦОП», в лице руководителя Лихачевой Веры Александровны, действующего на основании Положения о Центре опережающей профессиональной подготовки Свердловской области, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 11.04.09 г. № 165-Д «О реализации мероприятия «Разработка и распространение в системе среднего профессионального образования новых образовательных технологий и форм опережающей профессиональной подготовки (в рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования) и национального проекта «Образование») государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 29.12.2016 г. № 919-ПП, с одной стороны, и Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Новоуральский технологический колледж» (ГАПОУ СО «НТК»), именуемое в дальнейшем «Партнер», в лице директора Ждановских Марины Ивановны, действующего на основании Устава, с другой стороны, далее совместно именуемые «Стороны», а по отдельности «Сторона», заключили настоящий Договор о сотрудничестве (далее по тексту – «Договор»), о нижеследующем:

## 1. Термины и определения

1.1. **ЦОПП** – организация, координирующая развитие и использование ресурсов Свердловской области в целях опежающей профессиональной подготовки, в том числе профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам, в том числе стандартам «Волондидса».

1.2. *Опережающая профессиональная подготовка* – система мероприятий по обеспечению соответствия компетенций граждан изменяющимся технологиям и способам производства, мировым изменениям профессиональных сфер деятельности.

### 1.3. Образовательные ресурсы:

*Материально-технические ресурсы* – учебные аудитории, мастерские, лаборатории, полигоны и другие подразделения образовательных и иных организаций Свердловской области (в том числе сосредоточенные на базе МЦК, СПК, ЦПДЭ), предназначенные для проведения всех видов занятий, предусмотренных образовательными программами переподготовки профессиональной подготовки, оснащенные оборудованием и материалами, соответствующим современным стандартам и передовым технологиям, в том числе инфраструктурным листам «Возлекард»:

*Кадровые ресурсы* – педагогические работники (преподаватели, мастера производственного обучения, методисты), прошедшие повышение квалификации с целью присвоения лучших мировых стандартов и практик, в том числе стандартов «Ворлдскиллс», сертифицированные эксперты Ворлдскиллс, наставники;

**Образовательные-методические ресурсы** – разработанные и реализуемые образовательные программы или модули образовательных программ, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, а также банки оценочных средств, направленных на оценку профессиональных компетенций, методические рекомендации по

Вирно  
Директор ТАБЧУ СО "НТХ"  
М. В. М. Мзюновских

профессиональному развитию, реализованные в рамках проекта «Билет в будущее», соответствующие лучшим мировым стандартам и практикам, в том числе стандартам «WorldSkills»;

Информационно-коммуникационные ресурсы – информационные и аналитические платформы, платформы онлайн - образования, профориентации, профессионального тестирования и оценки компетенций и иные информационно-коммуникационные ресурсы, используемые ЦОПП в своей деятельности.

1.4. **Цифровая платформа ЦОП** – набор информационных систем, сервисов и баз данных, предназначенных для информационного обеспечения деятельности ЦОП и позволяющих реализовать его основные функции, а также многостороннее взаимодействие участников образовательных отношений, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

1.5. **Демонстрационный экзамен** – вид аттестационного испытания в рамках государственной итоговой аттестации или промежуточной аттестации по программам СПО или по их части, по дополнительным профессиональным программам, по основным программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), который предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности в соответствии с лучшими мировыми и национальными практиками, реализуемый с учетом базовых принципов.

1.6. **Имущественный комплекс ЦОПП** – все виды имущества, предназначенные для его деятельности, включая здания, сооружения, оборудование, инвентарь, а также его продукцию, работы и услуги (коммерческое обозначение, товарные знаки, знаки обслуживания), и другие исключительные права.

1.7. **Индивидуальная образовательная траектория** – путь освоения профессиональных компетенций, самостоятельно формируемый человеком, с использованием возможностей, предоставляемых сферой непрерывного образования.

1.8. **Перечень компетенций опережающей профессиональной подготовки** – список приоритетных для Свердловской области групп компетенций или отдельных компетенций, формируемый на основе перечня компетенций Ворлдскиллс или вновь разработанных компетенций, соответствующих приоритетам развития экономики Свердловской области, утвержденный решением Правительства Свердловской области.

1.9. **Получение первой профессии** – освоение основных программ профессионального обучения - программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих.

1.10. *Программа ускоренного обучения* – основная или дополнительная профессиональная образовательная программа, осваиваемая в короткие сроки (не более шести месяцев).

1.11. **Профессиональная ориентация** – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и выбора индивидуальной образовательной и трудовой траектории.

## 2. Цели и намерения Сторон

2.1. Настоящий Договор определяет основные направления взаимодействия между ЦОПП и Партнером в целях обеспечения модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, разработки и распространения в системе среднего профессионального образования новых образовательных технологий и форм опережающей профессиональной подготовки (в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 20.12.2016г. № 919-ПП.

Верно  
Директор ТАНОУ СО "НТК" - 2  
И. М. И. Педановский

2.2. Взаимодействие Сторон при реализации настоящего Договора осуществляется на добровольной основе, руководствуясь принципами общности интересов, согласованности действий и конструктивного сотрудничества с целью:

- мониторинга и прогнозирования востребованности рабочих кадров на территории Свердловской области;
- формирования условий для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных программ, обеспечения возможности построения индивидуальных образовательных траекторий;
- подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан по наиболее востребованным профессиям;
- профессиональной ориентации лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях Свердловской области, обучение их первой профессии (реализация программ профессионального обучения);
- повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Свердловской области;
- создание условий для проведения итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, с использованием механизма демонстрационного экзамена.

2.3. В решении совместных задач Стороны договорились оказывать консультации и помощь в реализации проектов, осуществлять обмен информацией, участвовать в практических проектах и других видах совместной деятельности, не противоречащих законодательству.

2.4. Стороны обеспечивают возможность размещения партнерской информации на электронных и иных носителях при предварительной договоренности в каждом отдельном случае.

1.5. Совместная деятельность сторон строится на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и данного Договора.

### 3. Права и обязанности Сторон:

#### 3.1. ЦОПП обязуется:

- организовать совместное использование профессиональными образовательными организациями Свердловской области современного оборудования для подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам "Ворлдскиллс", в том числе по программам ускоренного обучения;
- организовать разработку комплекса мер по повышению квалификации педагогов и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций;
- координировать проведение демонстрационного экзамена по стандартам "Ворлдскиллс" для лиц, освоивших образовательные программы среднего профессионального образования;
- организовать разработку и координировать реализацию мероприятий по профессиональной ориентации лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях, а также обучения их первой профессии;
- осуществлять мониторинг проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования с использованием механизма демонстрационного экзамена.
- осуществлять информационную и методическую поддержку педагогических работников Партнера;
- организовать мероприятия по обмену передовым педагогическим опытом, внедрению современных технологий образования (семинары, конференции, мастер-классы и т.п.);
- содействовать формированию экспертных и педагогических сообществ.

#### 3.2. Партнер обязуется:

- участвовать в работе по мониторингу и прогнозированию востребованности кадров на территории Свердловской области, развитию приоритетных групп компетенций или отдельных

Верно  
Директор ТАПЕУ СО "НТК"  
М. И. Педановских

компетенций, формированию новых компетенций, соответствующих приоритетам развития экономики региона;

- обеспечивать разработку и реализацию программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан по перечню компетенций опережающей профессиональной подготовки Свердловской области;
- осуществлять проведение демонстрационного экзамена для обучающихся по дополнительным профессиональным программам и основным программам профессионального обучения;
- реализовывать меры по профессиональной ориентации лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях, обучение их первой профессии на современном оборудовании;
- участвовать в подготовке и проведении мероприятий, организуемых ЦОПП (семинары, консультации, курсы и т.п.);
- участвовать в работе по формированию баз данных, направлять в ЦОПП актуальную информацию о ресурсах для опережающей профессиональной подготовки: материально-технические, кадровые ресурсы, об образовательных программах, цифровых учебных материалах.

2.3. Использование ЦОПП совместно с Партнером материально-технической базы осуществляется в сетевой форме реализации образовательных программ в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

### 3. Антикоррупционная оговорка

3.1. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны обязуются соблюдать и обеспечить соблюдение их работниками требований российского антикоррупционного законодательства, а также не совершать коррупционных правонарушения, предусмотренные применимыми для целей настоящего Договора международными актами и законодательными актами иностранных государств о противодействии коррупции.

3.2. К коррупционным правонарушениям в целях настоящего Договора относятся, в том числе прямо или косвенно, лично или через посредников предложение, обещание, получение/дача взятки, коммерческий подкуп, предоставление/получение выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, выгод неимущественного характера любыми лицами и от любых лиц, в том числе представителей органов государственной власти, муниципальных органов, коммерческих и некоммерческих организаций, иностранных должностных лиц, органов и организаций, для оказания влияния на их решения, действия/бездействие с целью получения или сохранения каких-либо неправомерных преимуществ или иных неправомерных целей для себя, для бизнеса или для третьих лиц (далее – «Коррупционные правонарушения»).

3.3. В случае возникновения у Стороны обоснованного предположения, что произошло или может произойти Коррупционное правонарушение (при получении информации о возбуждении уголовного дела в отношении работника (ов) другой Стороны в связи с совершением коррупционного преступления либо иной достоверной информации о Коррупционном правонарушении), такая Сторона обязуется уведомить об этом другую Сторону в письменной форме с указанием на соответствующие факты (далее – «Уведомление») и вправе не исполнять обязательства по настоящему Договору до получения подтверждения от другой Стороны, что Коррупционное правонарушение не произошло или не может произойти. Указанное подтверждение должно быть предоставлено другой Стороной в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты получения Уведомления.

3.4. Стороны при получении достоверной информации о совершении Коррупционного правонарушения и при соблюдении положений настоящего пункта Договора вправе отказаться от исполнения настоящего Договора в одностороннем порядке полностью или частично, направив соответствующее письменное уведомление другой Стороне, допустившей Коррупционное правонарушение, а также потребовать от Стороны, допустившей

Верно  
Директор ТАПЕУ СО "НТК"  
М. И. Педановских



Коррупционное правонарушение, возмещения убытков, причиненных расторжением настоящего Договора.

#### 4. Персональные данные

4.1. Каждая из Сторон является оператором персональных данных, в том числе обрабатываемых в рамках настоящего Договора. Для целей настоящего Договора под персональными данными понимаются сведения, являющиеся таковыми в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, за исключением данных, прошедших процедуру обезличивания.

4.2. Стороны обеспечивают соблюдение требований к обработке персональных данных, установленных Федеральным законом № 152-ФЗ от 27 июля 2006 года «О персональных данных» (далее «Закон о персональных данных») и принятыми в его исполнение нормативными правовыми актами, и несут ответственность за принятие всех необходимых правовых, организационных и технических мер защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

4.3. Сторона, передающая персональные данные (далее «Раскрывающая сторона»), гарантирует получение согласия субъектов персональных данных на обработку их персональных данных Стороной, получающей персональные данные (далее «Получающая Сторона»), в случаях, если такое согласие требуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, включая согласие на передачу третьим лицам. Раскрывающая сторона обязуется предоставить Получающей стороне по ее требованию в трехдневный срок согласие субъектов персональных данных на обработку их персональных данных, если у Получающей стороны возникнет обязанность предоставления третьим лицам доказательств получения согласия субъектов персональных данных на обработку их персональных данных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Согласие субъектов персональных данных на обработку их персональных данных оформляется в соответствии с требованиями Закона о персональных данных.

4.4. Получающая сторона не принимает на себя обязательства по информированию субъектов, чьи персональные данные переданы ей Раскрывающей стороной, о начале обработки их персональных данных, полагая, что они проинформированы об этом Раскрывающей стороной при получении согласия на такую передачу.

4.5. Получающая сторона имеет право в целях исполнения настоящего Договора привлекать к обработке полученных персональных данных третьих лиц, в том числе осуществлять трансграничную передачу персональных данных в страны, обеспечивающие адекватную защиту прав субъектов персональных данных без получения дополнительного согласия Раскрывающей стороны.

#### 5. Форс-мажор

5.1. Стороны не несут ответственность за неисполнение, либо ненадлежащее исполнение обязательства по настоящему договору, если докажут, что это произошло вследствие наступления обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор), возникших после заключения настоящего Договора в результате событий чрезвычайного характера, которые Стороны не могли ни предвидеть, ни предотвратить разумными мерами, и Стороны предприняли все возможные и зависящие от них меры по надлежащему исполнению своих обязанностей. К форс-мажорным обстоятельствам относятся, в частности: военные действия, воздействие сил природы (землетрясение, наводнение и т.д.), решения государственных органов.

5.2. О наступлении форс-мажорных обстоятельств, Стороны должны уведомить друг друга в течение трех рабочих дней с момента их наступления.

5.3. В случае возникновения форс-мажорных обстоятельств срок выполнения обязательств по настоящему договору переносится на период, в течение которого действуют такие обстоятельства и их последствия.

Верно  
Директор ГАПОУ СО "НТК"  
М.И. Ждановских

#### 6. Прочие положения

6.1. Настоящий Договор не налагает на подписывающие его Стороны финансовых обязательств.

6.2. Проведение мероприятий, не указанных в настоящем Договоре, осуществляется на основании отдельных договоров.

6.3. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами и действует до 2025 включительно.

В случае если за 30 дней до окончания действия настоящего договора ни одна из Сторон не изъявит желание прекратить его действие, то срок его действия продлевается на тех же условиях.

6.4. Настоящий Договор может быть расторгнут досрочно по инициативе любой из Сторон путем направления уведомления другой Стороне. Датой расторжения Договора в этом случае считается дата, указанная в Уведомлении.

6.5. Окончание срока действия настоящего Договора или его досрочное расторжение по любому основанию не освобождает Стороны от выполнения своих обязательств, неисполненных к моменту окончания срока действия настоящего Договора или его досрочного расторжения.

6.6. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны в случае, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями Сторон.

6.7. Стороны установили, что отказ от исполнения какого-либо Дополнительного соглашения по настоящему Договору не является отказом от настоящего Договора в целом. В случае отказа одной из Сторон от Дополнительного соглашения, обязательства Сторон по всем другим подписанным Дополнительным соглашениям подлежат исполнению в полном объеме.

6.8. Настоящий Договор регулируется положениями действующего законодательства Российской Федерации.

6.9. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между Сторонами в связи с настоящим Договором, разрешаются путем переговоров. В случае недостижения согласия по таким спорам или разногласиям они передаются на рассмотрение Арбитражного суда по месту нахождения истца в порядке, определяемом действующим законодательством Российской Федерации.

6.10. Настоящий Договор заключен в двух экземплярах на русском языке, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

6.11. Все Приложения/Дополнительные соглашения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

6.12. Любые уведомления по настоящему Договору должны направляться по нижеуказанным адресам фактического места нахождения Сторон или другим адресам, заблаговременно указанным Сторонами в письменной форме.

6.13. Недействительность каких-либо положений настоящего Договора не влечет за собой недействительности остальных положений и Договора в целом.

#### 7. Адреса и реквизиты Сторон

ЦОПП:  
Центр опережающей профессиональной  
подготовки Свердловской области  
Юридический адрес:  
620078, г. Екатеринбург,  
ул. Малышева, д. 117  
Тел. (343) 374-89-90; 374-45-13.  
e-mail: uksap@mail.ru

Руководитель

Верно  
Директор ГАПОУ СО "НТК"  
М.И. Ждановских

ГАПОУ СО "НТК":  
Государственное автономное  
профессиональное образовательное  
учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический колледж"  
Юридический адрес:  
624133, г. Новоуральск,  
ул. Чкалова, 11  
Тел. (34370) 9-00-44, 9-03-46  
e-mail: novour.tk@yandex.ru  
Директор

М.П. М.И. Ждановских

**ДОГОВОР № 4/П-25  
О СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

г. Екатеринбург

16 «*Апрель*» 2018 г.

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (далее по тексту – РГППУ) в лице ректора Дорожкина Евгения Михайловича, действующего на основании Устава, с одной стороны и Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Новоуральский технологический колледж» (далее по тексту – ГАПОУ СО «НТК»), в лице директора Ждановских Марины Ивановны, действующего на основании Устава, со второй стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий договор между сторонами заключён в целях эффективной интеграции образовательных пространств колледжа и вуза, совершенствования учебного процесса, развития системы психолого-педагогического сопровождения и повышения привлекательности и престижа профессионального педагогического образования.

### 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1 Стороны осуществляют совместную работу по организации взаимодействия ГАПОУ СО «НТК» и РГППУ по вопросам развития системы профессионального образования а именно:

- организация и проведение совместных конференций, семинаров, олимпиад и других научных и образовательных мероприятий;
- реализация мероприятий, направленных на развитие системы психолого-педагогического сопровождения инклюзивного образования.

### 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1 Стороны осуществляют сотрудничество, руководствуясь законодательством РФ, а также программами развития ГАПОУ СО «НТК» и кафедры профессиональной педагогики и психологии.

3.2 Стороны обязуются передавать друг другу материалы, необходимые для реализации настоящего соглашения.

3.3 Стороны своевременно информируют друг друга об обстоятельствах, препятствующих исполнению настоящего соглашения.

3.4 Вопросы материально-технического и финансового обеспечения совместной деятельности регулируются дополнительными соглашениями и договорами.

### 4. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

4.1 Стороны имеют право вносить предложения об изменении или дополнении настоящего договора. Все изменения и дополнения вносятся в договор только при письменном подтвержденном взаимном согласии сторон.

4.2 Для разрешения возникших разногласий каждая из сторон имеет право инициировать их обсуждение в недельный срок после возникновения разногласия.

4.3 Стороны имеют право расторгнуть настоящий договор без взаимных претензий на имущество и продукты интеллектуального труда.

*Верно*  
Директор ГАПОУ СО «НТК»  
*М.И. Ждановских*

### 5. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ДОГОВОРА

5.1 Договор составлен в двух экземплярах, один из которых находится в ГАПОУ СО «НТК», другой – в РГППУ.

5.2 Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на срок до 31.12.2023 года.

5.3 Все споры, возникающие по данному договору, рассматриваются в порядке предусмотренном действующим законодательством РФ.

5.4 Расторжение настоящего договора возможно по инициативе любой из сторон в одностороннем порядке путем письменного уведомления другой стороны за один месяц до даты расторжения.

### 6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕЖДУ СТОРОНАМИ

6.1 Ответственными за организацию и проведение мероприятий являются структурные подразделения РГППУ – Институт ППО, кафедра профессиональной педагогики психологии и методист ГАПОУ СО «НТК».

6.2 Список лиц, ответственных за организацию взаимодействия в рамках договора от РГППУ и ГАПОУ СО «НТК» представлен в Приложении 1, являющемся неотъемлемой частью настоящего договора.

### 7. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»  
620012, г. Екатеринбург,  
ул. Машиностроителей, 11  
Тел./Факс (343)  
e-mail:

ГАПОУ СО «НТК»  
624133, Свердловская обл., г. Новоуральск,  
ул. Чкалова, 11,  
Тел./Факс (34370) 9-03-46  
e-mail: lyceumapl@rambler.ru

Ректор

Е.М. Дорожкин

Директор

М.И. Ждановских

*Верно*  
Директор ГАПОУ СО «НТК»  
*М.И. Ждановских*

*Верно*  
*М.И. Ждановских*



Приложение 1  
к договору о сотрудничестве  
от «16» *апреля* 2017 г. № *4/01-16*

#### Список лиц, ответственных за реализацию договора

##### В РГППУ:

1. Садовникова Н.О., зав. кафедрой профессиональной педагогики и психологии, к.пс.н., доцент
2. Уткина С.Н., доцент кафедры профессиональной педагогики и психологии, к.пед.н., доцент

##### В ГАПОУ СО «НТК»:

1. Тюрина Г.А., заместитель директора по учебной работе
2. Картавенко О.В., методист

ФГАОУ ВО «Российский  
государственный профессионально-  
педагогический университет»  
620012, г. Екатеринбург,  
ул. Машиностроителей, 11  
Тел./Факс (343)  
e-mail:

Ректор

*Е.М. Дорожкин*  
Директор

ГАПОУ СО «НТК»  
624133, Свердловская обл., г. Новоуральск,  
ул. Чкалова, 11.  
Тел./Факс (34370) 9-03-46  
e-mail: lyceumnpl@rambler.ru

Директор

*М.И. Ждановских*  
Директор

*Верно*  
*Директор ГАПОУ СО «НТК»*  
*М.И. Ждановских*

#### СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Уральский политехнический колледж-Межрегиональный центр компетенций» и Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Новоуральский технологический колледж»

г. Екатеринбург

«20» *апреля* 2017 года

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Уральский политехнический колледж-Межрегиональный центр компетенций» (далее - МЦК) в лице директора Пахомова Алексея Александровича, действующего на основании Устава, утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 01.07.2016г. № 468-ПП, с одной стороны, и Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Новоуральский технологический колледж» в лице директора Ждановских Марины Ивановны, действующего на основании Устава, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2016 № 666-ПП с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», руководствуясь принципами равноправия и взаимовыгодного сотрудничества, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

#### 1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является сотрудничество Сторон, направленное на подготовку кадров по наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям, требующих среднего профессионального образования, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями (далее - ТОП-50, ТОП-РЕГИОН).

1.2. Область подготовки МЦК – промышленные и инженерные технологии, специализация «Машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов». Реализуемые программы по профессиям ТОП-50, ТОП-РЕГИОН:

- 15.01.05. «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))»

*Верно*  
*Директор ГАПОУ СО «НТК»*  
*М.И. Ждановских*



- 15.01.32 «Оператор станков с программным управлением»
- 15.01.33 «Токарь на станках с числовым программным управлением»
- 15.01.34 «Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением»
- 15.01.35 «Мастер слесарных работ»
- 15.02.09 «Аддитивные технологии»
- 15.02.10 «Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)»
- 15.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства»
- 15.02.12 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»
- 15.02.15 «Технология металлообрабатывающего производства»
- 18.02.13 «Технология производства изделий из полимерных композитов»

1.3. Область подготовки техникума – промышленные и инженерные технологии, специализация «Машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов».

Реализуемые программы по профессиям ТОП-50, ТОП-РЕГИОН:

- 15.01.33 «Токарь на станках с числовым программным управлением»
- 15.01.34 «Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением».

1.4. Стороны осуществляют сотрудничество в соответствии с настоящим Соглашением, действуя в пределах своей компетенции и соблюдая федеральное законодательство и законодательство Свердловской области.

1.5. Настоящее соглашение не препятствует Сторонам в определении и развитии иных взаимоприемлемых направлений сотрудничества при соблюдении условий настоящего Соглашения.

## 2. Направления сотрудничества

2.1. Стороны обязуются осуществлять сотрудничество в рамках настоящего Соглашения по следующим направлениям:

- внедрение практико-ориентированных методов обучения (дуальное обучение) и связанных с ними инфраструктурных и технологических решений;
- разработка и внедрение модульно-кредитной системы обучения;
- внедрение сетевых и дистанционных (электронных) форм обучения;
- трансляция через сетевое взаимодействие опыта подготовки (включая тренировки) команд по компетенциям Ворлдскиллс в практику подготовки кадров по ТОП-50, ТОП-РЕГИОН;

проведения демонстрационных экзаменов в соответствии с требованиями Ворлдскиллс;

развитие совместной сети экспертных сообществ в приоритетных направлениях сотрудничества.

2.2. Сотрудничество Сторон строится на принципах равенства, добросовестности, защиты взаимных интересов и необходимости достижения целей по предмету Соглашения.

2.3. Для достижения целей настоящего Соглашения Стороны планируют и проводят по мере необходимости совместные мероприятия (форумы, конференции, тематические семинары, рабочие встречи).

## 3. Обязанности Сторон

3.1. При реализации условий Соглашения Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- содействовать развитию процесса модернизации системы подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50, ТОП-РЕГИОН;
- определить приоритетные задачи сотрудничества;
- обеспечить:

разработку рекомендаций для системы СПО по реализации образовательных программ по перечню профессий ТОП-50, ТОП-РЕГИОН (методика, технологии, оценочные инструменты и процедуры, индивидуальные траектории обучения и т.д.);

повышение квалификации руководящих и педагогических работников системы СПО по вопросам реализации программ подготовки по перечню профессий ТОП-50, ТОП-РЕГИОН: методика, технологии, оценочные инструменты и процедуры, индивидуальные траектории обучения и т.д.;

формирование банка образовательных программ и программ профессиональных модулей по перечню профессий ТОП-50, ТОП-РЕГИОН;

оказание методической поддержки руководителям и педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций по вопросам подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50, ТОП-РЕГИОН;

оказание обмена опытом образовательных организаций по вопросам подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50, ТОП-РЕГИОН.

#### 4. Срок действия соглашения

4.1. Настоящий договор вступает в силу с даты подписания Сторонами и действует в течение 3 лет, а в части неисполненных обязательств – до окончания исполнения.

4.2. Все изменения Соглашения оформляются в письменном виде путём подписания Сторонами дополнительных соглашений. Дополнительные соглашения являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения и вступают в силу с момента их подписания Сторонами.

4.3. Соглашение может быть расторгнуто по инициативе одной из Сторон путем письменного уведомления других Сторон не позднее, чем за шесть месяцев до даты его предполагаемого расторжения.

#### 5. Заключительные условия

5.1. Настоящее соглашение не возлагает на его Стороны какие-либо финансовые обязательства.

5.2. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах (по одному экземпляру для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

#### 6. Реквизиты и подписи Сторон

ГАПОУ СО «Уральский  
политехнический колледж-МЦК»

620062, г. Екатеринбург,  
ул. Ленина, 89  
[ups\\_office@mail.ru](mailto:ups_office@mail.ru)  
тел. (343) 374-47-41

Директор  А.А. Ешахов



ГАПОУ СО «Новоуральский  
технологический колледж»

624133, г. Новоуральск,  
ул. Чкалова, 11  
телефон: (34370) 9-03-46 факс,  
(34370) 9-00-44  
Электронная почта:  
[lyceumnpl@rambler.ru](mailto:lyceumnpl@rambler.ru),  
[novour.tk@yandex.ru](mailto:novour.tk@yandex.ru)

Директор  М.И. Ждановских



*Верно  
Директор ГАПОУ СО "НЦК"  
М.И. Ждановских*

## 5. Рабочая учебная программа ПМ.03

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«НОВОУРАЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(ГАПОУ СО «НТК»)

## РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

профессионального модуля

ПМ.03 «Устранение и предупреждение аварий  
и неполадок электрооборудования»

ОП СПО ППКРС

13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)»

Рабочая учебная программа профессионального модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «02» августа 2013 года № 802. Согласно приказу Минобрнауки России от 29.10.2013 № 1199, зарегистрированного в Минюсте России 26.12.2013 № 30861, данная профессия входит в состав укрупненной группы профессий среднего профессионального образования 13.00.00 «Электро - и теплоэнергетика», код 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям), с присвоением квалификации квалифицированного рабочего «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» и с учетом требований профессионального стандарта «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей» (регистрационный номер 828), утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2015 года № 1177н.

Организация – разработчик:

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Новоуральский технологический колледж».

Разработчики:

Прядеина Юлия Александровна – преподаватель ВКК, ГАПОУ СО «НТК»;

Возчикова Ольга Ивановна – мастер производственного обучения ВКК, ГАПОУ СО «НТК».

Рассмотрена на заседании

научно-методического совета ГАПОУ СО «НТК»

Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

	Стр.
I. Паспорт рабочей учебной программы профессионального модуля.	4
II. Результаты освоения профессионального модуля.	6
III. Структура и содержание профессионального модуля.	7
IV. Условия реализации рабочей учебной программы профессионального модуля.	16
V. Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (вида деятельности)	19

## I ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

### 1.1 Область применения рабочей учебной программы

Рабочая учебная программа профессионального модуля является частью образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по профессии 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)», в части освоения основного вида деятельности (ВД): устранение и предупреждение аварий и неполадок электрооборудования и соответствующих профессиональных компетенций (ПК):

ПК.3.1. Проводить плановые и внеочередные осмотры электрооборудования.

ПК.3.2. Производить техническое обслуживание электрооборудования согласно технологическим картам.

ПК.3.3. Выполнять замену электрооборудования, не подлежащего ремонту, в случае обнаружения его неисправностей.

Рабочая учебная программа ПМ направлена освоение обобщенной трудовой функции (ОТФ): производство работ по обслуживанию оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ и на расширение ТФ (вариативных ПК):

ПК.3.4в Производить вспомогательные и подготовительные работы на закрепленном оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/01.3));

ПК.3.5в Выполнять техническое обслуживание закрепленного оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/02.3)).

### 1.2 Цели и задачи профессионального модуля – требования к результатам освоения модуля

С целью овладения указанным видом деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения профессионального модуля должен:

иметь практический опыт:

- выполнения работ по техническому обслуживанию (ТО) электрооборудования промышленных организаций: осветительных электроустановок, кабельных линий, воздушных линий, пускорегулирующей аппаратуры, трансформаторов и трансформаторных подстанций, электрических машин, распределительных устройств с применением безопасных приемов труда на территории предприятия и в производственных помещениях;

уметь:

- разбираться в графиках ТО и ремонта электрооборудования и проводить плановый предупредительный ремонт (ППР) в соответствии с графиком;
- производить межремонтное техническое обслуживание электрооборудования;
- оформлять ремонтные нормативы, категории ремонтной сложности и определять их;
- устранять неполадки электрооборудования во время межремонтного цикла;
- производить межремонтное обслуживание электродвигателей;
- снимать показания работы и пользоваться электрооборудованием с соблюдением норм техники безопасности и правил эксплуатации;

знать:

- задачи службы технического обслуживания;
- виды и причины износа электрооборудования;
- организацию технической эксплуатации электроустановок;
- обязанности электромонтёра по техническому обслуживанию электрооборудования и обязанности дежурного электромонтёра;

– порядок оформления и выдачи нарядов на работу.

С целью овладения обобщенной трудовой функцией и соответствующими трудовыми функциями обучающийся в ходе освоения профессионального модуля должен:

иметь практический опыт:

– осмотра оборудования подстанций на предмет наличия неисправностей и принятия мер к устранению выявленных недостатков;

– проведения мониторинга состояния силового оборудования подстанций и распределительных пунктов, аккумуляторных батарей подстанций по утвержденным графикам, планам работ и по прибытии на объект;

– проведения небольших по объему и кратковременных работ по ликвидации неисправностей на щитах и сборках собственных нужд, в приводах коммутационных аппаратов, в цепях вторичной коммутации закрытых и открытых распределительных устройств подстанций;

– проверки состояния аккумуляторной батареи при инспекторских осмотрах согласно заводской инструкции;

– оформления актов на техническое обслуживание силового оборудования подстанций и распределительных пунктов;

– осуществления функций производителя работ по обслуживанию оборудования подстанций.

уметь (вариативные умения):

– работать со специальными диагностическими приборами и оборудованием в рамках выполняемой трудовой функции;

– осваивать новые технологии (по мере их внедрения);

– оценивать состояние оборудования и определять мероприятия, необходимые для его дальнейшей эксплуатации;

– вести техническую документацию.

знать (вариативные знания):

– схемы первичных соединений, сети собственных нужд, оперативного тока и электромагнитной блокировки;

– назначение и зоны действия релейных защит и автоматики;

– методики определения параметров технического состояния оборудования и его оценки;

– назначение устройств телемеханики;

– сроки испытания защитных средств и приспособлений, применяемых на подстанциях напряжением 35-750 кВ;

– виды связи, установленные на подстанциях, правила их использования;

– схема электрических сетей, находящихся в зоне эксплуатационной ответственности;

– принципы работы устройств защиты от перенапряжений оборудования подстанций и требования к их работе;

– принципы проведения тепловизионного контроля;

– сроки действия, физические объемы нового строительства и реконструкции электрических сетей и линий электропередачи подразделения;

– правила технической эксплуатации электростанций и сетей в части оборудования подстанций.

### 1.3. Количество часов на освоение программы профессионального модуля:

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	675
в том числе:	
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	306
в том числе:	
– учебная практика	144
– вариативная часть	72
Производственная практика	288
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	81
Промежуточная аттестация в форме экзамена (квалификационного).	



## II РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Результатом освоения рабочей программы профессионального модуля является овладение обучающимися видом деятельности «Устранение и предупреждение аварий и неполадок электрооборудования», в том числе профессиональными и общими компетенциями (ПК и ОК).

Код	Наименование результата обучения
ПК 3.1	Проводить плановые и внеочередные осмотры электрооборудования.
ПК 3.2	Производить техническое обслуживание электрооборудования согласно технологическим картам.
ПК 3.3	Выполнять замену электрооборудования, не подлежащего ремонту, в случае обнаружения его неисправностей.
ПК3.4в	Производить вспомогательные и подготовительные работы на закреплённом оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/01.3)).
ПК.3.5в	Выполнять техническое обслуживание закреплённого оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/02.3)).
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.
ОК 3	Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.
ОК 4	Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
ОК 6	Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.
ОК 7	Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).

## III СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

## 3.1 Тематический план ПМ.03 «Устранение и предупреждение аварий и неполадок электрооборудования»

Коды ПК	Наименования разделов профессионального модуля*	Всего, часов (макс. учебная нагрузка и практики)	Объем времени, отведенный на освоение междисциплинарного курса (курсов)			Практика	
			Обязательная аудиторная учебная нагрузка		Самостоятельная работа, часов	Учебная, часов	Производственная, часов
			Всего, часов	в т.ч. лабораторные работы и практические занятия, часов			
1	2	3	4	5	6	7	8
ПК 3.1-3.3	МДК.03.01 Организация технического обслуживания электрооборудования промышленных организаций.		90	28	45		
ПКв 3.4-3.5	МДК.03.02 Производство вспомогательных и подготовительных работ на закрепленном оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ.		32	12	16		
	МДК.03.03 Техническое обслуживание закрепленного оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ.		40	16	20		
	<i>Всего:</i>	675	162		81	144	288

\* Раздел профессионального модуля – часть программы профессионального модуля, которая характеризуется логической завершенностью и направлена на освоение одной или нескольких профессиональных компетенций. Раздел профессионального модуля может состоять из междисциплинарного курса или его части и соответствующих частей учебной и производственной практик. Наименование раздела профессионального модуля должно начинаться с отглагольного существительного и отражать совокупность осваиваемых компетенций, умений и знаний.

## 3.2. Тематический план и содержание ПМ.03 «Устранение и предупреждение аварий и неполадок электрооборудования».

Наименование разделов профессионального модуля (ПМ), междисциплинарных курсов (МДК) и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работ (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
МДК.03.01 Организация технического обслуживания электрооборудования промышленных организаций.		90ч./45ч.	
Тема 1.1 Структура и задачи службы обслуживания электрооборудования.	Содержание учебного материала.		2
	1-2 Задачи службы технического обслуживания. Организация оперативного обслуживания.	2	
	3-4 Общие требования безопасности при обслуживании электроустановок.	2	
	5-6 П.3 № 1. Составление таблицы «Виды и причины износа электрооборудования».	2	
	7-8 Ликвидации аварийных ситуаций на предприятии (ПЛАС).	2	
	9-10 Обязанности электромонтёра по ТО электрооборудования и обязанности дежурного электромонтёра.	2	
	11-12 П.3 № 2. Ответы на вопросы по требованиям безопасности при ТО электрооборудования и безопасности при ликвидации аварийных ситуаций на предприятии.	2	
	13-14 Требования к персоналу, обслуживающему электроустановки.	2	
	Самостоятельная работа. Выполнение сообщения (презентации) «Возможные аварийные ситуации на предприятии».	6	
Тема 1.2 Плановые и внеочередные осмотры электрооборудования.	Содержание учебного материала.		2 - 3
	15 Категории работ в действующих электроустановках.	1	
	16 Безопасность работ в действующих электроустановках.	1	
	17-18 П.3. № 3 Оформление нарядов на производство работ в действующих электроустановках	2	
	19-20 Оперативные переключения.	2	
	21-22 П.3. № 4 Оформление нарядов на производство работ в действующих электроустановках	2	
	23-24 Плановый и внеочередной осмотр за воздушными и кабельными линиями до и выше 1000В.	2	

	25-26 Плановый и внеочередной осмотр трансформаторов.	2	
1	2	3	4
	27-28 Плановый и внеочередной осмотр пускорегулирующих аппаратов.	2	2 - 3
	29-30 Плановый и внеочередной осмотр электрооборудования РУ, КРУ.	2	
	31-32 П.3.№ 5. Оформление наряда-допуска для работы в электроустановках.	2	
	33-34 Плановый и внеочередной осмотр эксплуатируемых электрических машин.	2	
	Самостоятельная работа.		
	Составление таблицы «Осмотр ВЛ до и выше 1000 В».	2	
	Составление таблицы «Осмотр КЛ до и выше 1000 В».	2	
	Оформление наряда-допуска на выполнение работ в электроустановках.	2	
Тема 1.3 Техническое обслуживание осветительных электроустановок.	Содержание учебного материала.		2 - 3
	35-36 Обслуживание осветительных электроустановок.	2	
	37-38 Периодические осмотры и ТО электрических проводок.	2	
	39-40 П.3.№ 6. Чтение схем и чертежей электрооборудования различного назначения.	2	
	41-42 Основные неисправности осветительных устройств, возможные причины, способы обнаружения и рекомендации по их устранению.	2	
	Самостоятельная работа.		
	Составление таблицы «Неисправности электроосветительных установок, причины и способы их устранения».	2	
	Составление таблицы «Неисправности, причины и способы их устранения в светильниках с люминесцентными, энергосберегающими лампами».	2	
Тема 1.4 Техническое обслуживание воздушных и кабельных линий.	Содержание учебного материала.		2
	43-44 Организация технической эксплуатации воздушных линий, ППР.	2	
	45-46 Организация технической эксплуатации кабельных линий, ППР.	2	
	47-48 П.3. № 7. Проверка визуально целостности изоляции, жил. Измерение сопротивлений изоляции кабеля мегомметром.	2	2 - 3
	Самостоятельная работа.		
	Составление таблицы «Виды и причины старения ВЛ».	2	
	Составление таблицы «Виды и причины старения КЛ».	2	
Тема 1.5 Техническое обслуживание пускорегулирующей	Содержание учебного материала.		2
	49-50 Техническое обслуживание ПРА. Назначение периодических осмотров, порядок проведения.	2	
	51-52 Виды и причины износа ПРА.	2	

аппаратуры.	53-54 П.3. № 8. Контроль со стояния реле различных типов, магнитных пускателей (очистка от грязи, проверка крепления, протирание контактов).	2	2 - 3
	Самостоятельная работа. Составление таблицы «Основные неисправности ПРА, причины и способы их устранения».	4	
	Составление таблицы «Основные неисправности магнитных пускателей, причины, способы обнаружения и устранения».	2	
Тема 1.6 Техническое обслуживание трансформаторов и трансформаторных подстанций.	Содержание учебного материала.		
	55-56 Организация технического обслуживания (ТО) трансформаторов и трансформаторных подстанций (ТП).	2	
	57-58 П.3. № 9. Составление таблицы «Неисправности силовых трансформаторов».	2	
	59-60 Планово-предупредительного ремонт (ППР), обеспечивающий работоспособность трансформаторов и трансформаторных подстанций.	2	2 - 3
	61-62 П.3. № 10. Определение мест витковых замыканий в обмотках.	2	
	63-64 Техническая документация. Ведение оперативной документации.	2	
	65-66 П.3. № 11. Ведение оперативного журнала.	2	
	Самостоятельная работа. Ознакомление с базой технической документации.	2	
	Заполнение бланков переключений.	2	
Тема 1.7 Техническое обслуживание распределительных устройств (РУ) и электрических машин.	Содержание учебного материала.		
	67-68 Организация технического обслуживания РУ, планово-предупредительный ремонт.	2	
	69-70 Техническое обслуживание электрических машин, планово-предупредительный ремонт.	2	2 - 3
	71-72 Виды и причины износа элементов электрооборудования РУ.	2	
	73-74 П.3. № 12. Определение причины износа элементов электрооборудования РУ.	2	
	75-76 Виды и причины износа электрических машин, периодичность осмотров.	2	
	77-78 П.3. № 13. Нахождение неисправностей в схемах управления асинхронными двигателями.	2	
	Самостоятельная работа. Составление таблицы «Причины износа элементов электрооборудования РУ и способы их устранения».	4	
	Составление таблицы «Основные неисправности электрических машин, возможные причины, способы их устранения».	4	
Тема 1.8	Содержание учебного материала.		2 - 3

Техническое обслуживание электрооборудования промышленных предприятий.	79-80 Техническое обслуживание электрооборудования промышленных предприятий.	2	
	81-82 Требования безопасности при ТО электрооборудования промышленных предприятий.	2	
	83-84 П.3.№ 14. Составление технологической карты на ТО электрооборудования.	2	
	85-86 Особенности обслуживания электрооборудования, не подлежащего ремонту.	2	
	87-88 Снятие показаний работы и эксплуатация электрооборудования с соблюдением норм техники безопасности и правил технической эксплуатации (ПТЭ).	2	
	Самостоятельная работа. Составление технологических карт на ТО электрооборудования.	7	
	89-90 Дифференцированный зачет	2 часа	
Вариативная часть «Производство работ по обслуживанию оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ».		72	
МДК.03.02 Производство вспомогательных и подготовительных работ на закреплённом оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ.		32ч./16ч.	
Тема 1.1 Устройство, назначение, обслуживание электрооборудования.	Содержание учебного материала.	2	2,3
	1-2 Устройство и техническое обслуживание электрических аппаратов (разъединителей, выключателей, короткозамыкателей и схем их блокировок и защиты).		
	3-4 П.3. № 1 Составление таблицы «Виды приводов выключателей высокого напряжения» (перечислить их основные части, достоинства, недостатки и принципы работы).		
	5-6 Устройство и обслуживание аккумуляторных батарей.		
	7-8 П.3. № 2 Описание работы схемы аккумуляторной установки без элементного коммутатора.		
	9-10 Техническое обслуживание и вывод в ремонт высоковольтного оборудования распределительных устройств.		
	11-12 Общие вопросы обслуживания трансформаторной подстанции.		
1	2	3	4
Тема 1.2 Техническое оснащение работ по обслуживанию и ремонту электрооборудования.	Содержание учебного материала.	2	2,3
	13-14 Техническое оснащение при выполнении работ по ремонту, монтажу и обслуживанию аппаратов и оборудования подстанций.		
	15-16 П.3. № 3 Составление таблицы «Примеры ремонтных работ и соответствующих для их выполнения инструментов, приспособлений, оборудования».		
	17-18 Техническое оснащение при обслуживании силового оборудования станций и подстанций.		
	19-20 П.3. № 4 Составление таблицы «Работы с применением грузоподъемных приспособлений и механизмов».		
	21-22 Ремонт и реконструкция воздушных линий электропередач.		

	23-24 П.3. № 5 Изучение факторов влияния на работу ЛЭП.	2	
	Самостоятельная работа Ответы на вопросы по теме «Техническое оснащение работ по обслуживанию электрооборудования».	4	
	Вычерчивание и описание схемы аккумуляторной установки с элементным коммутатором.	6	
	Составление алгоритма реконструкции ЛЭП.	2	
Тема 1.3 Оперативное обслуживание аппаратов распределительных устройств напряжением выше 1 кВ	Содержание учебного материала.		2,3
	25-26 Характеристика распределительных устройств. Сроки осмотров РУ.	2	
	27-28 Объем осмотра. Внеочередные осмотры. Основные схемы РУ подстанций.	2	
	29-30 П.3. № 6 Составление графиков осмотра оборудования.	2	
	31-32 Техническое обслуживание отделителей, разъединителей, масляных выключателей.	2	
	Самостоятельная работа Выполнение сообщения «Алгоритм поиска неисправностей».	4	
МДК.03.03 Техническое обслуживание закрепленного оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ.		40ч./20ч.	
Тема 1.1 Оперативное обслуживание ПС.	Содержание учебного материала.		2,3
	1-2 Источники оперативного тока на подстанциях. Сигнализация на электрических станциях и подстанциях.	2	
	3-4 Аккумуляторные батареи – обслуживание источников оперативного тока.	2	
	5-6 П.3. № 1 Изучение схемы питания оперативных цепей на переменном токе.	2	
	7-8 Собственные нужды электростанций, требования к схемам питания потребителей СН	2	
	9-10 Техническое обслуживание и вывод в ремонт электрооборудования установок собственных нужд.	2	
	11-12 П.3. № 2 Ознакомление с компоновкой оборудования распределительных устройств подстанции (экскурсия на предприятие).	2	2,3
	13-14 Тепловизионный контроль оборудования.	2	
	15-16 Виды связи, установленные на подстанциях, правила их использования.	2	
	17-18 П.3. № 3 Изучение основных терминов и сокращений согласно ГОСТ Р 54835-2011 Сети и системы связи на подстанциях.	2	
	19-20 Основные электрозащитные средства и их применение.	2	
	21-22 П.3. № 4 Составление таблицы «Сроки испытания защитных средств и приспособлений, применяемых на подстанциях напряжением 35-750 кВ».	2	

	Самостоятельная работа Подготовка ответов на вопросы по схемам распределительных устройств электроустановок и порядку выполнения оперативных переключений.	4	
	Оформление технологической карты разборки и сборки выключателя ВМП -10.	4	
	Подготовка сообщения на темы: «Принципы выполнения и действия устройства резервирования отказа выключателей (УРОВ)»; «УРОВ на электрических линиях и трансформаторах собственных нужд электростанций».	6	
Тема 1.2 Назначение релейных защит и автоматики	Содержание учебного материала		2,3
	23-24 Основы телемеханики: назначение, виды и функции телемеханических систем	2	
	25-26 П.З. № 5 Изучение видов телемеханических систем.	2	
	27-28 Повреждения и ненормальные режимы работы в электроэнергетических системах. Основные и резервные релейные защиты.	2	
	29-30 П.З. № 6 Изучение основных требований к релейной защите.	2	
	31-32 Максимальная токовая защита. Схема защиты. Расчёт уставок, проверка чувствительности.	2	
	33-34 Токовая отсечка, принцип действия Схема защиты. Расчёт уставок, проверка чувствительности	2	
	35-36 П.З. № 7 Расчет ступенчатой токовой защиты линии с односторонним питанием от междуфазных КЗ.	2	
	37-38 П.З. № 8 Изучение устройства автоматического управления. Классификация устройств автоматики	2	
	Самостоятельная работа Составление опорного конспекта на тему: «Устройства автоматического управления: назначение, принцип построения структурной схемы, ее основные элементы. Классификация устройств автоматики».	2	
	Составление опорного конспекта на тему «Требования охраны труда при обслуживании оборудования ПС».	4	
	39-40 Дифференцированный зачет по вариативной части.	2 часа	
Учебная практика. Виды работ.		144 ч.	
Выполнение осмотров осветительных электроустановок в мастерских.		8	
Выполнение замеров сопротивления изоляции осветительной электроустановки при помощи мегаомметра.		8	



Техническое обслуживание пускорегулирующей аппаратуры (ПРА).	12	
Ремонт пускорегулирующей аппаратуры учебного шкафа управления.	12	
Испытания электрических аппаратов на учебном стенде.	8	
Измерение нагрузки КЛ с использованием токоизмерительных клещей.	8	
Профилактические испытания КЛ.	8	
Нахождение обрыва кабеля при помощи специального прибора на учебном стенде.	8	
Ремонт и межремонтное обслуживание электрических машин постоянного тока.	4	
Ремонт и межремонтное обслуживание электрических машин переменного тока.	4	
Межремонтное обслуживание электродвигателей.	8	
Обнаружение и устранение неполадок в электрических схемах на учебных стендах.	8	
Устранение неполадок электрооборудования.	8	
Проведение наладки и регулировки реле.	4	
Проведение проверки электрических характеристик реле.	4	
Оформление документации по результатам проверок и испытаний.	4	
Настройка и вскрытие реле. Устранение дефектов механизма кинематики.	4	
Устранение неполадок в электрических схемах.	8	
Обслуживание оборудования ПС.	12	
Дифференцированный зачет.	4 часа	
Производственная практика. Виды работ. Знакомство с графиками ТО и ремонта электрооборудования. Выполнение планового предупредительного ремонта в электроустановках предприятия в соответствии с графиком Производство текущего ремонта электрооборудования. Техническое обслуживание пускорегулирующей аппаратуры осветительной электроустановки участка (цеха). Техническое обслуживание светильников различными типами ламп. Техническое обслуживание щитков освещения бытовых помещений. Техническое обслуживание распределительных шкафов осветительной электроустановки участка (цеха). Техническое обслуживание кабельных линий. Техническое обслуживание воздушных линий электропередач напряжение до 1000 В. Техническое обслуживание асинхронных электродвигателей. Снятие показаний работы и эксплуатация электрооборудования с соблюдением норм техники безопасности и правил эксплуатации. Техническое обслуживание: автоматических выключателей, магнитных пускателей, тепловых реле, переключателей, кнопок управления, ламп сигнализации и др. Замена неисправной пускорегулирующей аппаратуры электрических машин	288 ч.	

<p>Техническое обслуживание масляных, вакуумных выключателей</p> <p>Техническое обслуживание силовых трансформаторов. Контроль за температурой нагрева масла силового трансформатора.</p> <p>Техническое обслуживание разъединителей, переключателей, пробивных предохранителей, изоляторов.</p> <p>Техническое обслуживание распределительных устройств в цеховых подстанциях</p> <p>Замена неисправных предохранителей в распределительных устройствах</p> <p>Техническое обслуживание заземляющих устройств.</p> <p>Участие в проведении осмотров, выполнении оперативных переключений в электроустановках.</p> <p>Выявление и устранение неисправностей, отказов и повреждений электрооборудования, коммутационных аппаратов и другой несложной аппаратуры контрольно-измерительных систем и систем собственных нужд.</p> <p>Работа с измерительными электрическими приборами, средствами измерений; снятие показаний приборов.</p> <p>Выполнение работ по ревизии трансформаторов, выключателей, разъединителей, приводов к ним.</p> <p>Выполнение ремонтных работ под руководством электромонтеров более высокой квалификации.</p> <p>Дифференцированный зачет.</p>		
---	--	--

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения: 1 – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств); 2 – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством); 3 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач).

#### IV УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

##### 4.1 Требования к материально-техническому обеспечению

Реализация рабочей учебной программы профессионального модуля предполагает наличие учебных кабинетов, лаборатории информационных технологий, лаборатории контрольно-измерительных приборов, мастерской «Электромонтажная».

Оборудование учебных кабинетов и рабочих мест.

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- электрические аппараты;
- измерительные приборы различных систем;
- макеты электрических машин;

Оборудование лаборатории контрольно-измерительных приборов и рабочих мест лаборатории:

- посадочные места, рассчитанные на подгруппу 14 человек;
- рабочее место преподавателя;
- лабораторные стенды «Электрические машины»;
- лабораторные стенды «Электрические аппараты»;
- лабораторные стенды «Электрический привод»;
- компьютер с лицензионным программным обеспечением.
- проектор мультимедийный;
- экран.

Оборудование мастерских и рабочих мест.

*Мастерская «Электромонтажная»:*

- верстак слесарный одноместный с тисками;
- силовой шкаф с электрооборудованием управления асинхронным электродвигателем (стенд), стенд для сборки электрических схем освещения, стенд испытательный с напряжениями на зажимах 12, 36, 220, 380 В;
- тренажер учебный для сборки и монтажа схем управления электропривода.

Реализация программы модуля предполагает обязательную производственную практику.

##### 4.2. Информационное обеспечение обучения

Основные источники:

1. Ильинский Н.Ф., Москаленко В.В. Электропривод: энерго- и ресурсосбережение. – М.:ИРПО: Издательский центр «Академия». – 2013.
2. Кацман М.М. Электрические машины: учебник для студ. образоват. учреждений сред. проф. образования / М.М.Кацман. – 9-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 496с.
3. Киреева Э.А. Релейная защита и автоматика электроэнергетических систем: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. – 2-е изд. – М.: «Академия», 2013. – 288с.
4. Котеленец Н.Ф., Акимов Н.А, Антонов М.В. Испытания, эксплуатация и ремонт электрических машин: учебник. – М.:ИРПО: Издательский центр «Академия», 2012 – 384с.

5. Кудрин Б.И. Монтаж, наладка, эксплуатация и ремонт систем электроснабжения промышленных предприятий / Б.И.Кудрин, Л.Т.Магазинник, М.Г.Ошурков и др. – М.ИРПО.: Издательский центр «Академия», 2012. – 432с.

6. Кудрин Б.И., Минеев А.Р. Электрооборудование промышленности: учебник. – М.:ИРПО: Издательский центр «Академия», 2014 – 480с

7. Сибикин Ю.Д., Сибикин М.Ю. Техническое обслуживание, ремонт электрооборудования и сетей промышленных предприятий: В 2-хкн.: учеб. для нач. проф. образования. – М.: ИРПО; Изд.центр «Академия», 2013.

8. Сибикин Ю.Д., Сибикин М.Ю. Электробезопасность при эксплуатации электроустановок промышленных предприятий: Учеб. для нач.проф.образования. – М.: ИРПО;ПрофОбрИздат, 2013. – 240с.

9. Соколова Е.М. Электрическое и электромеханическое оборудование: Общепромышленные механизмы и бытовая техника. – М.ИРПО: Издательский центр «Академия», 2012. – 224с.

Дополнительные источники:

1. Дзино А.А. Абсорбционные холодильные машины: учебно-методическое пособие/ А.А. Дзино, О.С. Малинина. – СПб.: Университет ИТМО, 2015. – 68 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65753.html>. 1. Кисаримов Р.А. Наладка электрооборудования. Справочник – М.: ИП РадиоСофт. 2014 – 352с.,ил.

2. Конюхова Е.А. Электроснабжение объектов: учеб. пособие. – М.ИРПО: Издательский центр «Академия». – 4-е изд.,стер.,2013. – 320с.

3. Хабаров Б.П., Куликов Г.В., Парамонов А.А. Техническая диагностика и ремонт бытовой радиоэлектронной аппаратуры: учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 376 с.

4. Петросов С.П., Алехин С.Н. и др. Диагностика и сервис бытовых машин и приборов: Учебник для сред. проф. Образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

5. Романович Ж.А. Диагностирование, ремонт и техническое обслуживание систем управления бытовых машин и приборов: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 316 с.

6. Современные стиральные машины/ В. Кочкин [и др.]. – М.: СОЛОН-ПРЕСС, 2016. – 136 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65404.html>.

Интернет – ресурсы:

<http://www.induction.ru> «Ремонт электродвигателей, трансформаторов»;

<http://www.news.elteh.ru> «Новости электротехники»;

<http://knowledge.allbest.ru> «База знаний»;

<http://forca.ru/> «Энергетика»;

<http://www.энергосайт.рф>

<http://bankpatentov.ru> «Информационный портал российских изобретателей».

<http://pue7.ru/pue7/sod> – Правила устройства электроустановок;

<http://www.iprbookshop.ru/> – Электронно-библиотечная система.

<http://files.stroyinf.ru/data1/38/38877/> – Библиотека нормативной документации. На сайте представлена сетевая версия библиотеки нормативной документации, представляющая собой бесплатно распространяемую информационную систему с открытым исходным кодом

#### 4.3 Общие требования к организации образовательного процесса

Реализация рабочей учебной программы профессионального модуля предусматривает следующие виды практик: учебная практика и производственная практика. Учебная практика организуется в учебных мастерских ОУ «Электромонтажная» и «Лаборатории КИПиА». Производственная практика должна проводиться в организациях и на предприятиях, направление деятельности которых соответствует профилю подготовки обучающихся.

Освоение профессионального модуля рекомендуется после изучения

профессионального модуля ПМ. 01 «Сборка, монтаж, регулировка и ремонт узлов и механизмов оборудования, агрегатов, машин, станков и другого электрооборудования промышленных организаций», ПМ. 02 «Проверка и наладка электрооборудования», учебных дисциплин:

- ОП. 01. «Техническое черчение»;
- ОП. 03. «Основы технической механики и слесарных работ»;
- ОП. 04. «Материаловедение»;
- ОП. 05. «Охрана труда»;

Освоение профессионального модуля проводится параллельно с изучением учебных дисциплин:

- ОП.02. «Электротехника»;
- ОП. 06. «Безопасность жизнедеятельности».

#### 4.4 Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации педагогических (инженерно-педагогических) кадров, обеспечивающих обучение по междисциплинарному курсу (курсам):

- наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля «Устранение и предупреждение аварий и неполадок электрооборудования».

Требования к квалификации педагогических кадров, осуществляющих руководство практикой:

- инженерно-педагогический состав: дипломированные специалисты – преподаватели междисциплинарных курсов.

- мастера производственного обучения: наличие 3 – 4 квалификационного разряда с обязательной стажировкой в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным.

## V КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

## (ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

Текущий контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля осуществляется в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, а также посредством выполненных обучающимися индивидуальных заданий, подготовленных презентаций, оформленных сообщений, сконструированных моделей и макетов, выполненных творческих работ, связанных с профессией и др.

Для организации промежуточной аттестации создается комплект оценочных средств.

Результаты (освоенные ПК)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы оценки
ПК 3.1 Проводить плановые и внеочередные осмотры электрооборудования.	Соответствие выполнения плановых и внеочередных осмотров электрооборудования требованиям ПУЭ и ПТЭ.	Текущий контроль: экспертная оценка результатов деятельности обучающегося при выполнении практических занятий, домашних работ и других видов текущего контроля; экспертная оценка деятельности в ходе учебной и производственной практик. Промежуточная аттестация: экспертная оценка при сдаче экзамена (квалификационного).
ПК 3.2 Производить техническое обслуживание электрооборудования согласно технологическим картам.	Соответствие выполнению технического обслуживания технологическим картам, техническим паспортам на электрооборудование.  Соответствие выполнения работ инструкциям по технике безопасности.	
ПК 3.3 Выполнять замену электрооборудования, не подлежащего ремонту, в случае обнаружения его неисправностей.	Соответствие выполнения замены электрооборудования инструкциям по эксплуатации, требованиям ПУЭ, ПТЭ.  Соответствие выполнения работ инструкциям по технике безопасности.	
ПК3.4в Производить вспомогательные и подготовительные работы на закреплённом оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/01.3))	Последовательность проведения работ при наладке устройств релейной защиты, автоматики, средств измерений и систем сигнализации в соответствии с типовой программой  Соответствие выполнения работ инструкциям по технике безопасности.	
ПК.3.5в Выполнять техническое обслуживание закреплённого оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/02.3))	Демонстрация навыков проведения осмотров и технического обслуживания электрооборудования электростанций и подстанций согласно требований ПТЭ и ОТ.  Соответствие выявления и устранения дефектов электрооборудования и аппаратов распределительных устройств	

	и систем собственных нужд согласно ПУЭ.	
--	---	--

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения позволяют проверять у обучающихся не только сформированность профессиональных компетенций, но и развитие общих компетенций и обеспечивающих их умений.

Результаты (освоенные ОК)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы оценки
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Результативность в процессе освоения профессиональной деятельности.  Активность, инициативность в процессе освоения профессиональной деятельности.	Текущий контроль и наблюдение за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.	Обоснованность выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач.  Рациональность организации профессиональной деятельности.	
ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.	Самоанализ и коррекция собственной деятельности на основании результатов работы.	
ОК 4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.	Результативность информационного поиска для эффективного выполнения профессиональных задач.  Использование в работе различных источников информации, в том числе Интернет-ресурсов.	
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Результативность использования ИКТ при решении профессиональных задач и при подготовке и оформлении портфолио.	
ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.	Соблюдение норм профессиональной этики в команде и коллективе.	
ОК 7. Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).	Подготовка к исполнению воинской обязанности, в том числе с применением полученных профессиональных знаний.	

## 6. Макет оценочного средства для промежуточной аттестации

## Оценочное средство по ПМ.03

## ОП СПО ППКРС

## 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)»

Для проведения промежуточной аттестации в форме комплексного дифференцированного зачета по МДК.03.02 «Производство вспомогательных и подготовительных работ на закрепленном оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ» и МДК.03.03 «Техническое обслуживание закрепленного оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ».

## I ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

## 1.1 Спецификация заданий для теоретического этапа

Предмет оценки (знания в соответствии с требованиями к результатам освоения программы)	Критерии оценки	Тип и № задания
Схемы первичных соединений, сети собственных нужд, оперативного тока и электромагнитной блокировки.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с выбором ответа № 1 Задание с открытым ответом № 12
Назначение и зоны действия релейных защит и автоматики.	1 балл за правильно выполненное задание	Задания с выбором ответа № 2, № 3
Методики определения параметров технического состояния оборудования и его оценки.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с выбором ответа № 4 Задание с открытым ответом № 13
Назначение устройств телемеханики.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с выбором ответа № 5
Сроки испытания защитных средств и приспособлений, применяемых на подстанциях напряжением 35-750 кВ.	1 балл за правильно выполненное задание	Задания с выбором ответа № 6, № 7, № 8
Виды связи, установленные на подстанциях, правила их использования.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с открытым ответом № 14
Схема электрических сетей, находящихся в зоне	1 балл за правильно	Задание на



эксплуатационной ответственности.	выполненное задание	установление соответствия № 19
Принципы работы устройств защиты от перенапряжений оборудования подстанций и требования к их работе.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с выбором ответа № 9
Принципы проведения тепловизионного контроля.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с открытым ответом № 15
Сроки действия, физические объемы нового строительства и реконструкции электрических сетей и линий электропередачи подразделения.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с открытым ответом № 17 Задание на установление соответствия № 18
Правила технической эксплуатации электростанций и сетей в части оборудования подстанций.	1 балл за правильно выполненное задание	Задание с выбором ответа № 10, 11. Задание с открытым ответом № 16. Задание на установление последовательности № 20, 21

### 1.2 Спецификация заданий для практического этапа

Предмет оценки (умение в соответствии с требованиями к результатам освоения программы)	Критерии оценки	Тип и № задания
Вести техническую документацию.	Наряд заполнен в соответствии с ПОТ РО-14000-005-98 «Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения».	Задание на выполнение умений в модельных условиях.

### 1.3 Материально-техническое обеспечение

Материально-технические ресурсы для обеспечения проведения теоретического и практического этапов дифференцированного зачета:

1. Экзаменационная аудитория, оборудованная учебными столами и стульями.
2. Компьютер.
3. Проектор.
4. Экран.
5. Принтер.
6. Канцелярские принадлежности (бумага, ручки).
7. Варианты экзаменационных заданий в бумажном варианте (бланки с тестовыми заданиями, бланки с практическим заданием, бланки наряда-допуска).

## II ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ПРАКТИЧЕСКОГО ЭТАПОВ

## 2.1 Задания для теоретического этапа

Общая информация по структуре заданий дифференцированного зачета:

- количество заданий с выбором ответа: 11;
- количество заданий с открытым ответом: 6;
- количество заданий на установление соответствия: 2;
- количество заданий на установление последовательности: 2.

Время выполнения заданий дифференцированного зачета: 60 минут.

## ЗАДАНИЯ С ВЫБОРОМ ОТВЕТА

Задание № 1. Выберите один верный вариант ответа.

Сколько трансформаторов собственных нужд устанавливается на всех подстанциях (ПС)?

1. не менее одного;
2. не менее двух;
3. не менее трех;
4. не менее четырех.

Задание № 2. Выберите один верный вариант ответа.

Какой персонал должен выполнять работы в устройствах релейной защиты и автоматики (РЗА)?

1. персонал служб релейной защиты и автоматики;
2. закрепленный оперативный и релейный персонал, прошедший проверку знаний;
3. персонал служб РЗА со стажем работы не менее 5 лет;
4. персонал, обученный и допущенный к самостоятельной проверке соответствующих устройств РЗА.

Задание № 3. Выберите один верный вариант ответа.

Что необходимо знать для проверки устройств релейной защиты на чувствительность срабатывания?

1. наименьшее возможное значение тока КЗ;
2. наибольшее возможное значение тока КЗ;
3. усредненное значение тока двухфазного КЗ;
4. усредненное значение тока однофазного КЗ.

Задание № 4. Выберите один верный вариант ответа.

В каких пределах должны поддерживаться при эксплуатации трансформаторов (автотрансформаторов) следующие параметры: нагрузка, уровень напряжения, температура, характеристики масла, изоляция?

1. в номинальных пределах;
2. в пределах установленных норм;
3. в пределах наибольших рабочих значений;
4. в пределах наименьших рабочих значений

Задание № 5. Выберите один верный вариант ответа.

Посредством чего аппаратура телемеханики (обычно называемая контроллером) на КП собирает информацию об объекте?

1. датчиков и измерительных приборов;
2. преобразователей и реле;
3. датчиков и преобразователей;

4. датчиков и реле.

Задание № 6. Выберите все верные варианты ответов.

Какая периодичность осмотра переносных заземлений в процессе эксплуатации.

1. не реже 1 раза в 3 месяца;
2. не реже 1 раза в 6 месяцев;
3. непосредственно перед применением;
4. после воздействия токов короткого замыкания.

Задание № 7. Выберите один верный вариант ответа.

Какая периодичность испытаний указателей напряжения выше 1000 В?

1. 1 раз в 3 месяца;
2. 1 раз в 6 месяцев;
3. 1 раз в 12 месяцев;
4. 1 раз в 24 месяца.

Задание № 8. Выберите один верный вариант ответа.

Какая периодичность испытаний выключателей нагрузки?

1. межремонтные испытания 1 раз в 2 года; при капитальном ремонте 1 раз в 4 года;
2. межремонтные испытания 1 раз в 2 года; при капитальном ремонте 1 раз в 5 лет;
3. межремонтные испытания 1 раз в 4 года; при капитальном ремонте 1 раз в 8 лет;
4. межремонтные испытания 1 раз в 4 года; при капитальном ремонте 1 раз в 6 лет;

Задание № 9. Выберите один верный вариант ответа.

Какую функцию выполняют разрядники?

1. сигнальную;
2. защитную;
3. коммутационную;
4. информационную.

Задание № 10. Выберите один верный вариант ответа.

Кто может быть допускающим к работе в электроустановках при выполнении работ по наряду-допуску?

1. работник из числа оперативно-ремонтного персонала;
2. работник из числа ремонтного персонала;
3. работник из числа электротехнического персонала;
4. работник из числа оперативного персонала.

Задание № 11. Что такое процесс определения технического состояния объекта по его структурным параметрам?

1. косвенное диагностирование;
2. прямое диагностирование;
3. техническое диагностирование;
4. структурное диагностирование.

#### ЗАДАНИЯ С ОТКРЫТЫМ ОТВЕТОМ

Задание № 12. Вторичные цепи трансформаторов тока и напряжения и вторичные обмотки фильтров присоединения высокочастотных каналов должны быть \_\_\_\_\_.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенное слово.

Ответ: \_\_\_\_\_.

Задание № 13. Действительное число в интервале от 0 до 1, которое отражает относительную частоту в серии наблюдений или степень уверенности в том, что отказ отдельного функционального узла либо основного технологического оборудования в целом произойдет – это \_\_\_\_\_.

Инструкция: в поле «ответ» допишите определение.

Ответ: \_\_\_\_\_.

Задание № 14. Внешняя связь подстанции с \_\_\_\_\_ организуется с использованием ресурсов Единой технологической сети связи электроэнергетики.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенные слова

Ответ: \_\_\_\_\_.

Задание № 15. \_\_\_\_\_ – прибор, предназначенный для преобразования теплового изображения объекта в видимое.

Инструкция: в поле «ответ» впишите название прибора.

Ответ: \_\_\_\_\_.

Задание № 16. Капитальный ремонт электрооборудования подстанций проводят по нормам \_\_\_\_\_ и местным инструкциям

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенные слова.

Ответ: \_\_\_\_\_.

Задание № 17. Отличие трансформаторов TSE от обычных трансформаторов сухого исполнения в том, что обмотка высокого напряжения залита \_\_\_\_\_, а обмотка низкого напряжения – пропитана электроизоляционным лаком.

Инструкция: в поле «ответ» впишите пропущенные слова.

Ответ: \_\_\_\_\_.

## ЗАДАНИЯ НА УСТАНОВЛЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

Задание № 18. Соотнесите объекты электрических сетей из колонки А с основной номенклатурой работ из колонки Б.

Инструкция: Каждый элемент из колонки Б может быть использован один раз или не использован вообще. Ответ запишите в таблицу.

Колонка А Объекты электрических сетей	Колонка Б Основная номенклатура работ
1. Воздушные и кабельные линии электропередачи всех классов напряжения.	А. Формирование аварийного запаса оборудования, материалов, изделий, предусматриваемых в составе проектов объектов электрических сетей.
2. Подстанции, распределительные и переключательные пункты всех типов и классов напряжения.	Б. Строительство (всех очередей) по новой трассе воздушных и кабельных линий, в том числе подвеска вторых цепей воздушных линий, предусмотренных проектом.
3. Волоконно - оптическая линия связи.	В. Строительство новых ремонтно - производственных баз и ремонтно - эксплуатационных пунктов.
4. Электростанции в электрических сетях.	Г. Сооружение волоконно - оптической линии связи по самостоятельному титулу
	Д. Строительство дизельных или других электростанций в качестве автономных источников питания или источников резервного электроснабжения
	Е. Строительство объекта электрических сетей и его очередей на новой площадке, в том числе ввод второго и

Колонка А Объекты электрических сетей	Колонка Б Основная номенклатура работ
	последующих силовых трансформаторов, распределительных устройств, предусмотренных проектом.

Таблица для ответа:

Колонка А (цифра)	Колонка Б (буква)

Задание № 19. Соотнесите схему из колонки А с ее названием из колонки Б.

Инструкция: Каждый элемент из колонки Б может быть использован один раз или не использован вообще. Ответ запишите в таблицу.

Колонка А Блочные схемы подстанций	Колонка Б Название схемы
<p>1.</p>	А. Схема по типу четырехугольника.
<p>2.</p>	Б. Блок с выключателем.
<p>3.</p>	В. Два блока с выключателем и неавтоматической перемычкой.
	Г. Схема по типу мостика.

Колонка А Блочные схемы подстанций	Колонка Б Название схемы
	Д. Схема с одной секционированной системой шин.

Таблица для ответа:

Колонка А (цифра)	Колонка Б (буква)

### ЗАДАНИЯ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ

Задание № 20. Установите порядок действий при проведении измерений мегаомметром.

Инструкция: запишите ответ в виде последовательности действий (в поле «ответ» впишите через запятую цифры соответствующих действий).

Критерий установления последовательности: В соответствии с порядком проведения измерений при испытании изоляции мегаомметром.

Действия:

1. Установить предел измерения.
2. Измерить сопротивление изоляции соединительных проводов, значение которого должно быть не меньше верхнего предела измерения мегаомметра.
3. Убедиться в отсутствии напряжения на проверяемом объекте.
4. На время подключения прибора заземлить испытываемую цепь.
5. Отключить или закоротить все детали с пониженной изоляцией или пониженным испытательным напряжением, конденсаторы и полупроводниковые приборы.
6. После окончания измерения, особенно для оборудования с большой емкостью (например, кабели большой протяженности), прежде чем отсоединять концы прибора, необходимо снять накопленный заряд путем наложения заземления.
7. Нажав кнопку «высокое напряжение» в приборах, питающихся от сети, или вращая ручку генератора индукторного мегаомметра со скоростью примерно 120 об/мин, через 60 с после начала измерения зафиксировать значение сопротивления по шкале прибора.

Ответ: \_\_\_\_\_.

Задание № 21. Установите последовательность операций при включении трехобмоточного трансформатора (автотрансформатора):

Инструкция: запишите ответ в виде последовательности действий (в поле «ответ» впишите через запятую цифры соответствующих действий).

Критерий установления последовательности: В соответствии с Правилами технической эксплуатации.

Операции:

1. включаются выключатели со стороны ВН, СН и НН трансформатора.
2. включаются шинные и трансформаторные разъединители ВН;
3. включаются шинные и трансформаторные разъединители СН;
4. включаются шинные и трансформаторные разъединители НН;

Ответ: \_\_\_\_\_.

№ задания	Правильные варианты ответа, модельные ответы и (или) критерии оценки	Баллы, начисляемые за верный ответ
1	2	1 балл
2	4	1 балл
3	1	1 балл
4	2	1 балл
5	3	1 балл
6	1, 3	1 балл
7	3	1 балл
8	3	1 балл
9	2	1 балл
10	4	1 балл
11	2	1 балл
12	заземлены	1 балл
13	вероятность отказа	1 балл
14	объектами электроэнергетики	1 балл
15	тепловизор	1 балл
16	Правилами технической эксплуатации (ПТЭ)	1 балл
17	эпоксидной смолой	1 балл
18	1–Б, 2–Е, 3–Г, 4–Д	1 балл
19	1–В, 2–Г, 3–А	1 балл
20	2,1,3,5,4,7,6	1 балл
21	2,3,4,1	1 балл

Правила обработки результатов теоретического этапа.

Баллы, полученные за правильно выполненное задание, суммируются. Максимальное количество баллов – 21 балл.

Решение о допуске к практическому этапу принимается при условии достижения набранной суммы баллов 14 (65%) и более.

21 – 19 – оценка «отлично»;

18 – 16 – оценка «хорошо»;

15 – 14 – оценка «удовлетворительно»;

13 и менее – оценка «неудовлетворительно».

## 2.1 Задания для практического этапа

Задание на выполнение трудовых функций (трудовых действий) в модельных условиях.

Профессиональная компетенция ПК3.4в: Производить вспомогательные и подготовительные работы на закреплённом оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ под руководством персонала более высокой квалификации (ТФ (В/01.3)).

Умение: Вести техническую документацию

Задание: Ознакомьтесь с бланком наряда-допуска. Вы являетесь производителем работ, используя бланк наряда-допуска (Приложение 1) оформить в наряде-допуске таблицу «Ежедневный допуск к работе и время ее окончания» ремонтного персонала к работам по наряду «Масляный выключатель фидера № 102 на подстанции 10».

Условия выполнения задания.

1. Место выполнения задания: экзаменационная аудитория.
2. Максимальное время выполнения задания: 20 минут.
3. Вы можете воспользоваться: бланк наряда-допуска, авторучка.

Критерии оценки

1. Наряд заполнен в соответствии с ПОТ РО-14000-005-98 «Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения».

Правила обработки результатов практического этапа. Положительное решение о прохождении практического этапа принимается при правильном заполнении таблицы «Ежедневный допуск к работе и время ее окончания» в наряде-допуске.

Правила обработки общих результатов промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация по МДК.03.02 «Производство вспомогательных и подготовительных работ на закреплённом оборудовании подстанций напряжением 35-750 кВ» и МДК.03.03 «Техническое обслуживание закреплённого оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ» считается пройденной при набранных 14 (65%) баллах теоретического этапа и при правильно (100%) выполненном практическом этапе.



Организация \_\_\_\_\_  
Подразделение \_\_\_\_\_

Наряд-допуск № \_\_\_\_\_

для работы в электроустановках

Ответственному руководителю

работ \_\_\_\_\_, допускающему \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ) (фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

Производителю

работ \_\_\_\_\_, наблюдающему \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы, группа по ЭБ) (фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

с \_\_\_\_\_ членами  
бригады \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

(фамилия, инициалы, группа по ЭБ)

Поручается выполнить ремонт масляного выключателя фидера № 102 на подстанции 10.

Работу начать: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_  
время \_\_\_\_\_

Работу закончить: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ время \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### МЕРЫ ПО ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Наименование электроустановок, в которых нужно провести отключения и установить заземления	Что должно быть отключено и где заземлено
1	2

Отдельные  
указания \_\_\_\_\_

Наряд выдал: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ время \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ Фамилия, инициалы \_\_\_\_\_

Наряд продлил по: дата \_\_\_\_\_ время \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ Фамилия, инициалы \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ время \_\_\_\_\_

**РЕГИСТРАЦИЯ ЦЕЛЕВОГО ИНСТРУКТАЖА,  
ПРОВОДИМОГО ВЫДАЮЩИМ НАРЯД**

Целевой инструктаж провел		Целевой инструктаж получил	
Работник, выдавший наряд		Ответственный руководитель работ (производитель работ, наблюдающий)	
	(фамилия, инициалы)		(фамилия, инициалы)
	(подпись)		(подпись)

**РАЗРЕШЕНИЕ НА ПОДГОТОВКУ РАБОЧИХ МЕСТ  
И НА ДОПУСК К ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТ**

Разрешение на подготовку рабочих мест и на допуск к выполнению работ выдал (должность, фамилия или подпись)	Дата, время	Подпись работника, получившего разрешение на подготовку рабочих мест и на допуск к выполнению работ
1	2	3

Рабочие места подготовлены. Под напряжением остались:

Допускающий

(подпись)

Ответственный руководитель работ  
(производитель работ или наблюдающий)

(подпись)

**РЕГИСТРАЦИЯ ЦЕЛЕВОГО ИНСТРУКТАЖА,  
ПРОВОДИМОГО ДОПУСКАЮЩИМ ПРИ ПЕРВИЧНОМ ДОПУСКЕ**

Целевой инструктаж провел		Целевой инструктаж получил	
Допускающий		Ответственный руководитель работ (производитель работ, наблюдающий)	
	(фамилия, инициалы)		(фамилия, инициалы)
	(подпись)		(подпись)

**ЕЖЕДНЕВНЫЙ ДОПУСК К РАБОТЕ И ВРЕМЯ ЕЕ ОКОНЧАНИЯ**

Бригада получила целевой инструктаж и допущена на подготовленное рабочее место				Работа закончена, бригада удалена	
Наименование рабочего места	Дата, время	Подписи (подпись) (фамилия, инициалы)		Дата, время	Подпись производителя работ (наблюдающего) (подпись)
		допускающего	Производитель работ (наблюдающего)		

					(фамилия, инициалы)
1	2	3	4	5	6

**РЕГИСТРАЦИЯ ЦЕЛЕВОГО ИНСТРУКТАЖА,  
ПРОВОДИМОГО ОТВЕТСТВЕННЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ  
(ПРОИЗВОДИТЕЛЕМ РАБОТ, НАБЛЮДАЮЩИМ)**

Целевой инструктаж провел		Целевой инструктаж получил	
Ответственный руководитель работ (производитель работ, наблюдающий)		Члены бригады	(фамилия, инициалы)
	(фамилия, инициалы)		(подпись)
	(подпись)		(фамилия, инициалы)
			(подпись)

**ИЗМЕНЕНИЯ В СОСТАВЕ БРИГАДЫ**

Введен в состав бригады (фамилия, инициалы, группа)	Выведен из состава бригады (фамилия, инициалы, группа)	Дата, время (дата) (время)	Разрешил (подпись) (фамилия, инициалы)
1	2	3	4

Работа полностью закончена, бригада удалена, заземления, установленные бригадой, сняты, сообщено

(кому) \_\_\_\_\_

(должность)

(фамилия, инициалы)

Дата \_\_\_\_\_ время \_\_\_\_\_

Производитель работ (наблюдающий) \_\_\_\_\_

(подпись)

(фамилия, инициалы)

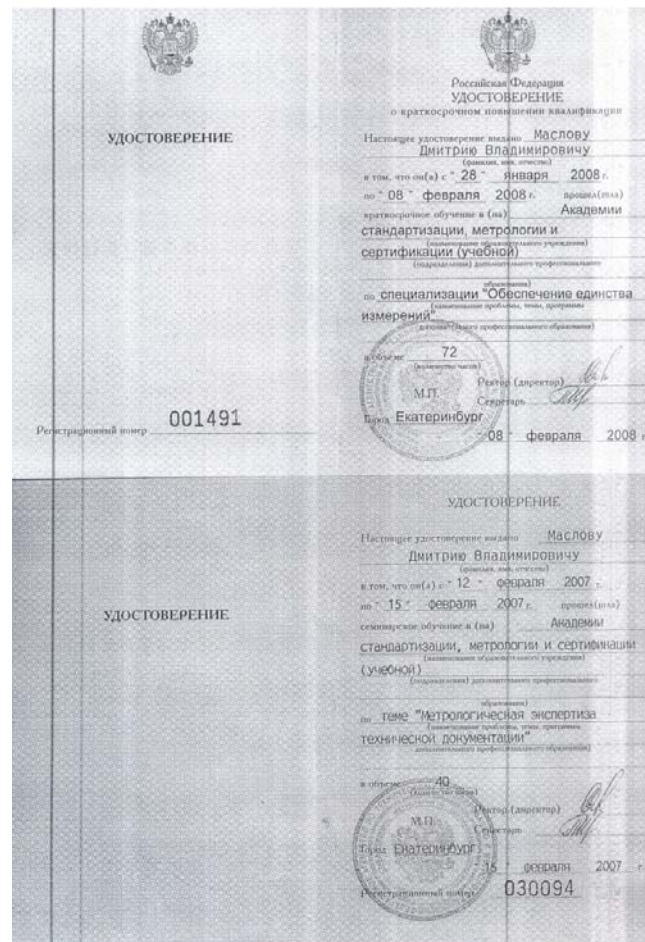
Ответственный руководитель работ \_\_\_\_\_

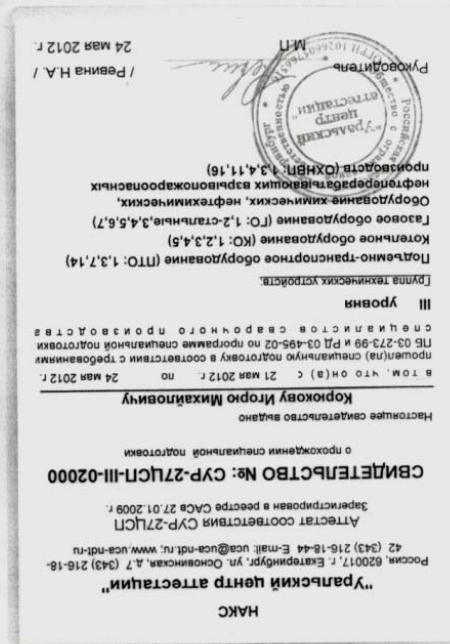
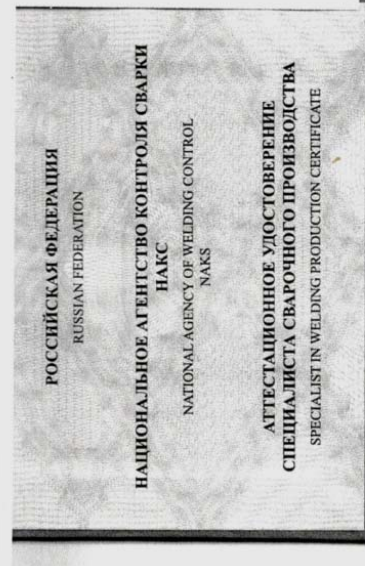
(подпись)

(фамилия, инициалы)

## Приложение 7.

## 7. Документы, подтверждающие прохождение ДЭ, НОК преподавательским составом





Частное профессиональное образовательное учреждение  
«Учебный центр «Автокласс»

ПРОТОКОЛ № 4  
от 30 января 2017 г.

заседания аттестационной комиссии ЧПОУ «Учебный центр «Автокласс»  
города Новоуральск Свердловской области РФ

Наименование основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования (программа подготовки квалифицированных рабочих и служащих)

«Автомеханик»  
Профессия по ОК 016-94 оператор управлений станций  
Код профессии по ОК 016-94 15594

аттестационная комиссия, назначенная приказом директора от 16.01.2017 № 04 «О проведении квалификационного экзамена» в составе:

Председатель комиссии Демидов Андрей Викторович - директор ЧПОУ «Учебный центр «Автокласс»  
Члены комиссии: 1. Демидов Евгений Викторович - начальник ПТОУ Учебный центр «Автокласс»  
2. Киселев Сергей Александрович - директор ООО «АЭС-Сервис»  
3.  
4.  
5.

рассмотрев итоговые оценки успеваемости по изученным дисциплинам и профессиональным модулям, результаты квалификационного экзамена,

ПОСТАНОВИЛА:

Указанным в списке обучающимся, завершившим профессиональное обучение, а также успешно прошедшим аттестационные испытания, присвоить квалификацию:

№ п/п	Ф.И.О. выпускника	Дата рождения	Оценка за квалификационный экзамен	Присваиваемая квалификация (с указанием наименования профессии по ОК и квалификационного разряда)
1	Кристья Евгений Викторович	19.10.1998	5 - отлично	оператор управлений станций 3 разряда
2	Киселев Александр Сергеевич	08.01.1998	5 - отлично	оператор управлений станций 3 разряда

Особое мнение комиссии:

Председатель комиссии  
Члены комиссии:

1. Демидов Андрей Викторович  
2. Демидов Евгений Викторович  
3. Киселев Сергей Александрович  
4.  
5.







**Сурина  
Елена  
Сергеевна**

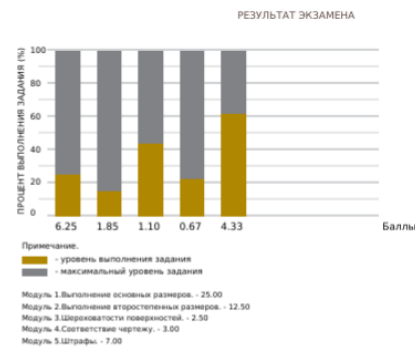
ID Документа 07\_000050240

ДАТА РОЖДЕНИЯ 26.06.1974

КОМПЕТЕНЦИЯ 07 Фрезерные работы на станках с ЧПУ


ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ Практика и методика реализации образовательных программ среднего профессионального образования с учётом спецификации стандартов Ворлдскиллс по компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ГБПОУ Владимирской области «Ковровский промышленно-гуманитарный колледж»



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 14.2 баллам из возможных 50 баллов

Технический директор  
Союза «Молодые профессионалы»  
(Ворлдскиллс Россия)\*

  
А.Ю. Тымчыков



Совет по профессиональным квалификациям  
в электроэнергетике Российской Федерации  
(ЭСПК)



## СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ

Регистрационный номер 20.03200.01.00000028.24

Настоящее свидетельство удостоверяет, что

**Боровских  
Николай Викторович**

подтвердил(а) квалификацию

**Электромонтер по обслуживанию подстанций  
(3 уровень квалификации)**

Дата выдачи: 12 июля 2019 года

Свидетельство о квалификации действительно до 12 июля 2024 года


Руководитель Межрегиональный  
энергетический центр  
квалификаций «Урал», 66.011  
Свердловская область,  
г. Екатеринбург, ул. Мамина-  
Сибиряка, 140

Председатель ЭСПК



Форма бланка свидетельства утверждена Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 года № 725н

## Документы, подтверждающие прохождение ДЭ, НОК обучающимися колледжа



**Елькин  
Александр  
Эдуардович**

ID Документа 33\_000033582

ДАТА РОЖДЕНИЯ 16.04.2000

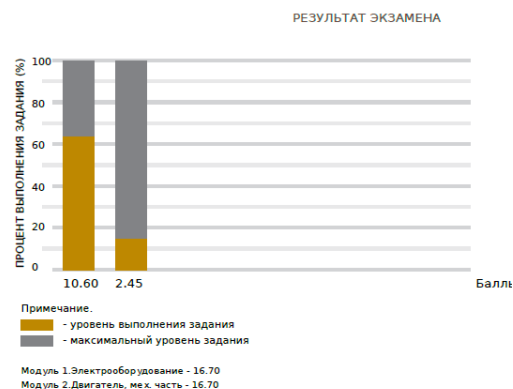
КОМПЕТЕНЦИЯ 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический колледж"

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91


ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 13.05 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчиков



**Ерохов  
Евгений  
Сергеевич**

ID Документа 33\_000033584

ДАТА РОЖДЕНИЯ 07.12.1999

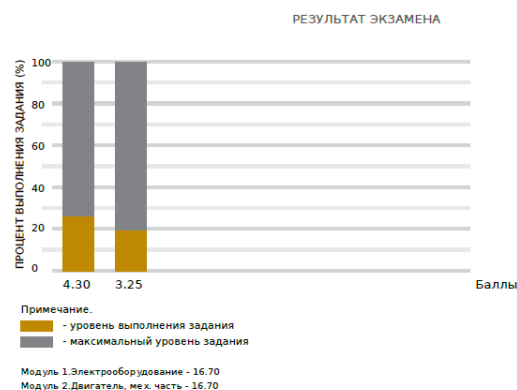
КОМПЕТЕНЦИЯ 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический колледж"

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91

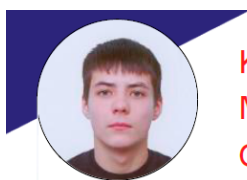
ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 7.55 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчиков



**Куликов  
Максим  
Олегович**

ID Документа 33\_000033585

ДАТА РОЖДЕНИЯ 21.09.2000

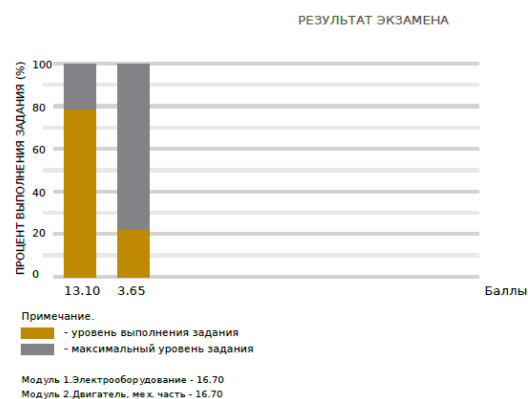
КОМПЕТЕНЦИЯ 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ Автомеханик

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
Государственное автономное  
профессиональное образовательное  
учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический  
колледж"

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОСТРАЦИОННОГО  
ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91

ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"



Результат демонстрационного экзамена по  
стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует  
16.75 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчиков



**Никულча  
Дмитрий  
Алексеевич**

ID Документа 33\_000033587

ДАТА РОЖДЕНИЯ 03.06.2000

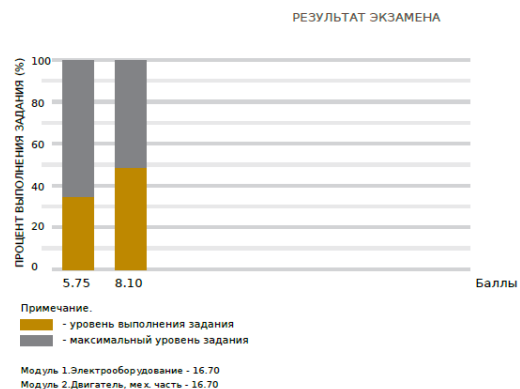
КОМПЕТЕНЦИЯ 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ Автомеханик

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
Государственное автономное  
профессиональное образовательное  
учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический  
колледж"

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОСТРАЦИОННОГО  
ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91

ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"




Результат демонстрационного экзамена по  
стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует  
13.85 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчиков





**Откеев  
Сергей  
Андреевич**

ID Документа 33\_000033588

ДАТА РОЖДЕНИЯ 06.03.2000

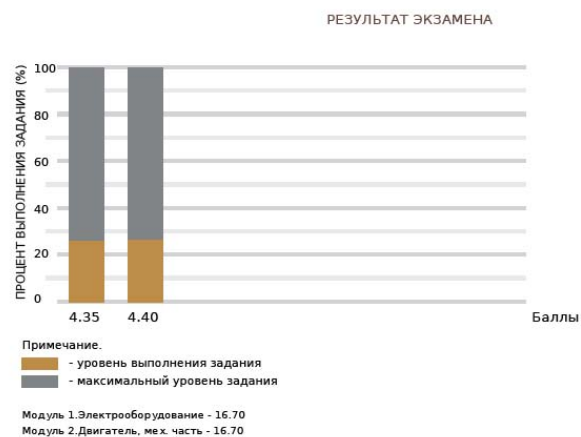
КОМПЕТЕНЦИЯ 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ Автомеханик

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический колледж"

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91

ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 8.75 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

  
А.Ю. Тымчиков



**Панов  
Андрей  
Андреевич**

ID Документа 33\_000033580

ДАТА РОЖДЕНИЯ 27.03.1997

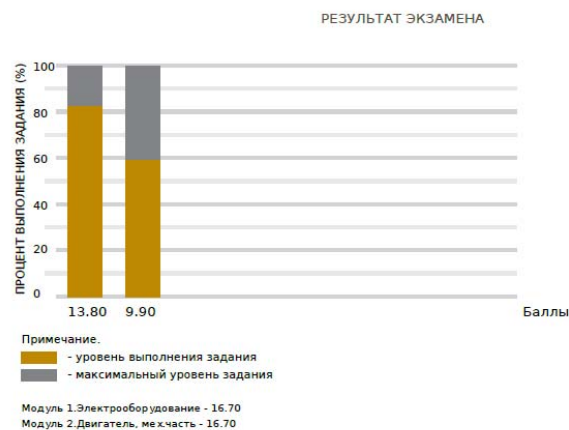
КОМПЕТЕНЦИЯ 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ Автомеханик

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области  
"Новоуральский технологический колледж"


МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91

ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 23.7 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

  
А.Ю. Тымчиков



**Поздеев  
Александр  
Ильич**

**ID Документа** 33\_000033589

**ДАТА РОЖДЕНИЯ** 25.10.1999

**КОМПЕТЕНЦИЯ** 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

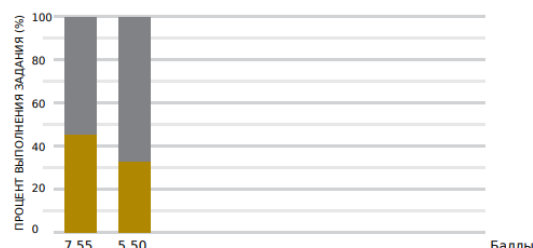
**ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ** Автомеханик

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области "Новоуральский технологический колледж"

**МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ**  
г. Екатеринбург, пр.Ленина,91

**ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"

РЕЗУЛЬТАТ ЭКЗАМЕНА



Примечание.  
- уровень выполнения задания  
- максимальный уровень задания

Модуль 1.Электрооборудование - 16.70  
Модуль 2.Двигатель, мех.часть - 16.70

Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 13.05 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчилов



**Фесюк  
Дмитрий  
Сергеевич**

**ID Документа** 33\_000033591

**ДАТА РОЖДЕНИЯ** 06.07.2000

**КОМПЕТЕНЦИЯ** 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

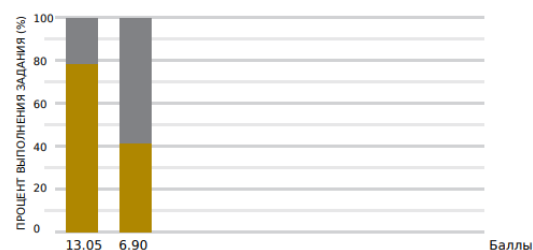
**ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ** Автомеханик

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области "Новоуральский технологический колледж"

**МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ**  
г. Екатеринбург, пр.Ленина,91

**ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"

РЕЗУЛЬТАТ ЭКЗАМЕНА



Примечание.  
- уровень выполнения задания  
- максимальный уровень задания

Модуль 1.Электрооборудование - 16.70  
Модуль 2.Двигатель, мех.часть - 16.70

Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 19.95 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчилов



**Фирстов  
Анатолий  
Александрович**

**ID Документа** 33\_000033593

**ДАТА РОЖДЕНИЯ** 12.03.2000

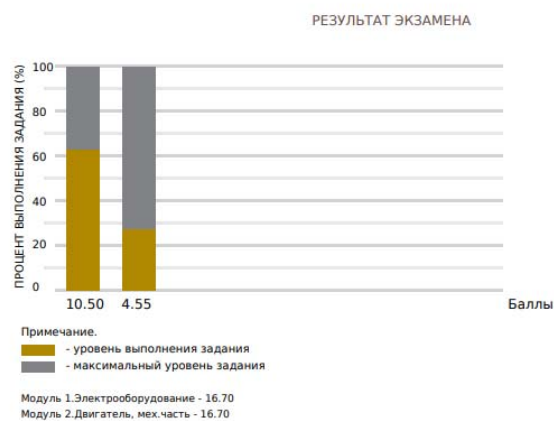
**КОМПЕТЕНЦИЯ** 33 Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

**ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ** Автомеханик

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области "Новоуральский технологический колледж"

**МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ**  
г. Екатеринбург, пр. Ленина, 91

**ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**  
ГАПОУ СО "Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж"



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 15.05 баллам из возможных 33.4 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
(Ворлдскиллс Россия)"

А.Ю. Тымчиков



**Акимов  
Алексей  
Владимирович**

**ID Документа** 10\_000002114

**ДАТА РОЖДЕНИЯ** 14.03.1996

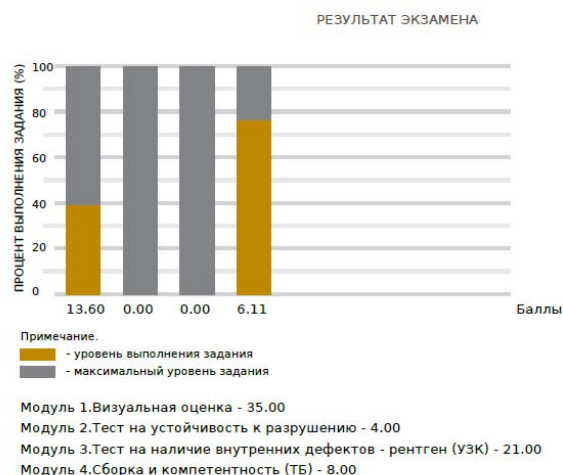
**КОМПЕТЕНЦИЯ** 10 Сварочные технологии

**ПРОФЕССИЯ/СПЕЦИАЛЬНОСТЬ** Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области "Новоуральский технологический колледж"

**МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ**  
г. Нижний тагил ул. Юности 9

**ЦЕНТР ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**  
ГАПОУ СО Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса



Результат демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия соответствует 19.71 баллам из возможных 68 баллов

Технический директор  
Союза "Молодые профессионалы  
Ворлдскиллс Россия"

А.Ю. Тымчиков

<p align="center"><b>РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ</b> RUSSIAN FEDERATION</p> <p align="center"><b>НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО КОНТРОЛЯ СВАРКИ</b> <b>НАКС</b> NATIONAL AGENCY OF WELDING CONTROL NAKS</p> <p align="center"><b>АТТЕСТАЦИОННОЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ</b> <b>СПЕЦИАЛИСТА СВАРОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА</b> SPECIALIST IN WELDING PRODUCTION CERTIFICATE</p>		<p>Выдано: ООО "Корпорация "Энергокомплекс"</p> <p>Аттестат соответствия №АС-САСв-145 действителен до 02.03.2019 г.</p> <p><b>Аттестационное удостоверение № СУР-19АЦ-I-00562</b> специалиста сварочного производства I уровня (аттестованный сварщик)</p>	
<p>Фамилия Имя Отчество Дата рождения</p>		<p><b>Гатин</b> <b>Марат</b> <b>Маратович</b> <b>10.09.1993</b></p>	
		<p>Шифр клейма: <b>6C5K</b></p> <p align="center"> <b>М. П.</b></p> <p><small>Действительно при регистрации в Регистре САСв на сайте <a href="http://www.naks.ru">www.naks.ru</a> В коде зашифрована информация для проверки подлинности удостоверения, подробнее <a href="http://naks.ru/check/">http://naks.ru/check/</a></small></p>	

<p><b>СУР-19АЦ-I-00562</b></p> <p>Допущен к: МП (Механизированная сварка плавящимся электродом в среде активных газов и смесей) Группы технических устройств опасных производственных объектов: Строительные конструкции (пп. 1)</p> <p><small>Сварщик допускается к сварке согласно области распространения аттестации при наличии разряда, указанного в руководящей и нормативно-технической документации на сварку соответствующих конструкций</small></p> <p>Протокол № СУР-19АЦ-I-01111 от 03.10.2016 г.</p> <p>Удостоверение действительно до 03.10.2018 г.</p> <p>Руководитель аттестационного центра</p> <p align="right"> <b>М. П.</b></p>		<p align="center">стр. 2</p> <p align="center"><b>СУР-19АЦ-I-00562</b></p> <p align="center"><b>Область распространения аттестации</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Параметры сварки</th> <th>Область распространения аттестации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Вид (способ) сварки (наплавки)</td> <td>МП</td> </tr> <tr> <td>Вид деталей</td> <td>Л+Т, Т, Л</td> </tr> <tr> <td>Типы швов</td> <td>СП, УШ</td> </tr> <tr> <td>Группа свариваемого материала</td> <td>М01, М03, М03 с М01</td> </tr> <tr> <td>Сварочные материалы</td> <td>согласно НТД на объект надзора</td> </tr> <tr> <td>Толщина деталей, мм</td> <td>от 5 и выше</td> </tr> <tr> <td>Наружный диаметр, мм</td> <td>более 150</td> </tr> <tr> <td>Положение при сварке</td> <td>Л: Н1, Г, В1, Н2; Т: Н1, Г, Л+Т; Н2, В1</td> </tr> <tr> <td>Вид соединения</td> <td>ос (бн), ос (сп), де (бн), де (зж)</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right">стр. 3</p>	Параметры сварки	Область распространения аттестации	Вид (способ) сварки (наплавки)	МП	Вид деталей	Л+Т, Т, Л	Типы швов	СП, УШ	Группа свариваемого материала	М01, М03, М03 с М01	Сварочные материалы	согласно НТД на объект надзора	Толщина деталей, мм	от 5 и выше	Наружный диаметр, мм	более 150	Положение при сварке	Л: Н1, Г, В1, Н2; Т: Н1, Г, Л+Т; Н2, В1	Вид соединения	ос (бн), ос (сп), де (бн), де (зж)
Параметры сварки	Область распространения аттестации																					
Вид (способ) сварки (наплавки)	МП																					
Вид деталей	Л+Т, Т, Л																					
Типы швов	СП, УШ																					
Группа свариваемого материала	М01, М03, М03 с М01																					
Сварочные материалы	согласно НТД на объект надзора																					
Толщина деталей, мм	от 5 и выше																					
Наружный диаметр, мм	более 150																					
Положение при сварке	Л: Н1, Г, В1, Н2; Т: Н1, Г, Л+Т; Н2, В1																					
Вид соединения	ос (бн), ос (сп), де (бн), де (зж)																					



## ПРОТОКОЛ № 10-01/4

Комиссии по оценке теоретических знаний и практических навыков в работе, по допуску работников к самостоятельной работе.  
ООО «АМК УЭХК»

« 01 » 03 2019 г.

Квалификационная комиссия в составе:

Председателя	Слипаченко А.Л. Начальник службы качества.	(Ф.И.О., должность)
членов комиссии	Черепанова И.В. Начальник СУП и ООТиЗ	Дауенов А.Е. Начальник лаборатории НК
	(Ф.И.О., должность)	(Ф.И.О., должность)
	Панферова А. А., Специалист по охране труда	Осетров И.А. Ведущий инженер по РБ и ЯБ
	(Ф.И.О., должность)	(Ф.И.О., должность)
	Кухтарь С.И. Инженер-дефектоскопист 1 категории	
	(Ф.И.О., должность)	(Ф.И.О., должность)

действующая на основании приказа от 04.02.2019, №120лс, провела проверку теоретических знаний и практических навыков в работе по профессии - лаборант-рентгеногаммографист 4 разряда

Ф.И.О. работника проходящего проверку знаний для допуска к работе	Место работы	Рабочая профессия, уровень квалификации	Оценка за выполнение практической работы	Итоговая оценка теоретических знаний	Решение квалификационной комиссии			С решением комиссии ознакомлен (подпись экзаменуемого)	Регистрационное обозначение квалификационного свидетельства
					решение о соответствии	присвоить	Уровень квалификации		
Румянцев Мирослав Андреевич	Лаборатория НК	Лаборант-рентгеногаммографист	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	Лаборант-рентгеногаммографист	4		
Коваль Николай Валерьевич	Лаборатория НК	Лаборант-рентгеногаммографист	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	Лаборант-рентгеногаммографист	4	ВЕРНО Специалист по кадрам Е.Н. Карпович	

Ф.И.О. работника проходящего проверку знаний для допуска к работе	Место работы	Рабочая профессия, уровень квалификации	Оценка за выполнение практической работы	Итоговая оценка теоретических знаний	Решение квалификационной комиссии			С решением комиссии ознакомлен (подпись экзаменуемого)	Регистрационное обозначение квалификационного свидетельства
					решение о соответствии	присвоить	Уровень квалификации		
Дасаев Максим Петрович	Лаборатория НК	Лаборант-рентгеногаммографист	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	Лаборант-рентгеногаммографист	4		

## ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Вопросы по охране труда
2. Вопросы на знание последовательности выполнения технологических операций изложенных в технологической карте
3. Практическая работа: Радиографический контроль сварного соединения. Фотообработка пленок.

Дата работы комиссии: « 01 » 03 2019 г.

Председатель комиссии: Начальник службы качества  
Члены комиссии: Начальник СУП и ООТиЗ  
Начальник лаборатории НК  
Специалист по охране труда  
Ведущий инженер по РБ и ЯБ  
Инженер-дефектоскопист 1 категории

Слипаченко А.Л.  
Черепанова И.В.  
Дауенов А.Е.  
Панферова А.А.  
Осетров И.А.  
Кухтарь С.И.



15 МАР 2019

ВЕРНО Специалист по кадрам  
Е.Н. Карпович  
Подлинник документа находится  
в ООО «АМК УЭХК»  
в отделе кадров

**Межрегиональный энергетический центр квалификаций "Урал" (МРЭЦК "Урал")**

**ПРОТОКОЛ № 1 от «20» июня 2019 года  
заседания экспертной комиссии**

**Присутствовали:**

члены экспертной комиссии:

Коновалова Г.А., Кобяков М.А., Лушин А.Н.

**Слушали:**

О результатах профессионального экзамена, проводившегося в Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Электриков, стр. 17, экзаменационная площадка: № 91 в Реестре: 66.011.66.01 в присутствии членов экспертной комиссии:

Коновалова Г.А., Кобяков М.А., Лушин А.Н.

**Решили:**

1. Утвердить следующие результаты теоретического этапа профессионального экзамена, проводившегося «20» июня 2019 года:

№	ФИО соискателя	Код квалифика- ции в Реестре сведений о проведении независимо й оценки квалифика- ции	Наименование квалификации	Код комплекта оценочных средств	№ вариан- та теста	Количество о набран- ных баллов	Решение о допуске к практическ ому экзамену
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Боровских Николай Викторович	20.03200.01	Электромонтер по обслуживанию подстанций (3 уровень квалификации)	20.03200.01.001	1 (Олим покс)	28	допущен
2.	Окулов Егор Дмитриевич	20.03200.01	Электромонтер по обслуживанию подстанций (3 уровень квалификации)	20.03200.01.001	1 (Олим покс)	29	допущен
3.	Разяпов Владислав Игоревич	20.03200.01	Электромонтер по обслуживанию подстанций (3 уровень квалификации)	20.03200.01.001	1 (Олим покс)	30	допущен

2. Утвердить следующие результаты практического этапа профессионального экзамена, проводившегося «20» июня 2019 года:

№	ФИО соискателя	Код квалифика- ции в Реестре сведени й о проведе	Наименование квалификации	Код комплекта оценочных средств	№ вариан- та теста	Критерии оценки квалификации	Соответ- ствии критериям оценки квалифика- ции	Результат сдан/не сдан
---	-------------------	--	------------------------------	--	-----------------------------	------------------------------------	---	------------------------------

1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Боровских Николай Викторович	20.03200.01	Электромонтер по обслуживанию подстанций (3 уровень квалификации)	20.03200.01.001		Выполнение задания в соответствии с: - СО 153-34.20.501-2003. Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Российской Федерации - Правилами технической эксплуатации электроустановок потребителей (утв. приказом Минэнерго РФ от 13 января 2003 г. № 6) - Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок (утв. приказом Минтруда от 24.07.2013 № 328н)	Соответствует	сдан
2.	Окулов Егор Дмитриевич	20.03200.01	Электромонтер по обслуживанию подстанций (3 уровень квалификации)	20.03200.01.001		Выполнение задания в соответствии с: - СО 153-34.20.501-2003. Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Российской Федерации - Правилами технической эксплуатации электроустановок потребителей (утв. приказом Минэнерго РФ от 13 января 2003 г. № 6) - Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок (утв. приказом	Соответствует	сдан

					Минтруда от 24.07.2013 № 328н)		
3.	Разялов Владислав Игоревич	20.03200 .01	Электромонтер по обслуживанию подстанций (3 уровень квалификации)	20.03200 .01.001	Выполнение задания в соответствии с: - СО 153- 34.20.501-2003. Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Российской Федерации - Правилами технической эксплуатации электроустано к потребителей (утв. приказом Минэнерго РФ от 13 января 2003 г. № 6) - Правилами по охране труда при эксплуатации электроустано к (утв. приказом Минтруда от 24.07.2013 № 328н)	Соответ- ствует	сдан

3. Направить настоящий протокол в адрес Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК) для принятия Решения о признании результатов независимой оценки квалификации.

Члены экспертной комиссии:

1.  /  
2.  /  
3.  /

Г.А. Коновалова

М.А. Кобяков

А.Н. Лушин



Совет по профессиональным квалификациям  
в электроэнергетике Российской Федерации  
(ЭСПК)



## СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ

Регистрационный номер 20.03200.01.00000030.24

Настоящее свидетельство удостоверяет, что

**Рязанов  
Владислав Игоревич**

подтвердил(а) квалификацию

**Электромонтер по обслуживанию подстанций  
(3 уровень квалификации)**

Дата выдачи: 12 июля 2019 года

Свидетельство о квалификации действительно до 12 июля 2024 года

Руководитель Межрегиональный  
энергетический центр  
квалификаций «Урал», 66.011  
Свердловская область,  
г. Екатеринбург, ул. Мамина-  
Сибиряка, 140

Э.В. Морозова

Председатель ЭСПК

А.В. Замосковский



Совет по профессиональным квалификациям  
в электроэнергетике Российской Федерации  
(ЭСПК)



## СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ

Регистрационный номер 20.03200.01.00000029.24

Настоящее свидетельство удостоверяет, что

**Окулов  
Егор Дмитриевич**

подтвердил(а) квалификацию

**Электромонтер по обслуживанию подстанций  
(3 уровень квалификации)**

Дата выдачи: 12 июля 2019 года

Свидетельство о квалификации действительно до 12 июля 2024 года

Руководитель Межрегиональный  
энергетический центр  
квалификаций «Урал», 66.011  
Свердловская область,  
г. Екатеринбург, ул. Мамина-  
Сибиряка, 140

Э.В. Морозова

Председатель ЭСПК

А.В. Замосковский





## Акт внедрения

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«НОВОУРАЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(ГАПОУ СО «НТК»)

## П Р И К А З

18.04.2018

№ 4

Об организации работы по реализации Подпрограмм (проектов) Программы развития ГАПОУ СО «НТК» на период до 2020 года

На основании решения педагогического совета (протокол от 15.04.2018 № 3), в целях повышения конкурентоспособности ГАПОУ СО «НТК» на рынке образовательных услуг через внедрение структурно-содержательных моделей

## ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить руководителем Проекта «Управление процессами реализации дуального обучения в среднем профессиональном образовании» зам. директора по УР Тюрину Галину Анатольевну.
2. Назначить руководителей Проекта «Управление развитием кадрового потенциала организации СПО на основе внешней оценки качества образования» методиста Картавенко Оксану Владимировну.
3. Руководителям проектов:
  - 3.1. Приступить к реализации Проектов с 29.04.2018;
  - 3.2. Ежемесячно (первый понедельник месяца) на совещании директора докладывать о ходе реализации Проектов;
  - 3.3. В срок до 30.08.2019 на педагогическом совете представить результаты реализации Проектов.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



М.И. Ждановских

Верно  
Директор ГАПОУ СО НТК  
М.И. Ждановских

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
**«НОВОУРАЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ»**  
(ГАПОУ СО «НТК»)

# ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА

15.04.2018 № 03

заседания педагогического совета

Председатель – Ждановских М.И.

Присутствовали – 52 человека

Все члены педагогического совета извещены о порядке, времени и месте заседания педагогического совета. На заседании присутствуют более половины его членов, кворум имеется, заседание Совета является правомочным.

## ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и утверждение паспортов проектов, входящих в Портфель «Развитие современной инфраструктуры непрерывного образования студентов колледжа, специалистов и рабочих предприятий атомной отрасли» проектов развития ГАПОУ СО «НТК» с учетом внедрения модели кластерного взаимодействия.

2. Разное

## По первому вопросу слушали:

1.1. Тюрину Г.А. зам. директора по УР, представила паспорт Проекта «Управление процессами реализации дуального обучения в среднем профессиональном образовании», целью которого является организационно-педагогические условия управления процессами реализации дуального обучения в ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж».

Ознакомила с основными идеями, задачами, показателями проекта, представила всех заинтересованных стейкхолдеров. Озвучила направления деятельности.

1.2. Картавенко О.В. методиста, представила паспорт Проекта «Управление развитием кадрового потенциала организации СПО на основе внешней оценки качества образования», целью которого являются апробация организационно-педагогических условий управления развитием педагогического потенциала ГАПОУ СО «НТК» на основе внешней оценки

качества образования. Представила задачи, ожидаемые результаты от реализации проекта.

2. Чагину Л.В. зам. директора по УВР, ознакомила с программой антикоррупционного просвещения на 2019 год.

3. Ждановских М.И. директора ОУ, внесла предложение педагогическому совету утвердить представленные Проекты «Управление процессами реализации дуального обучения в среднем профессиональном образовании», «Управление развитием кадрового потенциала организации СПО на основе внешней оценки качества образования».

Итоги голосования по вопросу №1 повестки заседания:

За, %	Против, %	Воздержался, %
100%	0%	0%

## РЕШЕНИЕ по первому вопросу:

Утвердить представленные Проекты «Управление процессами реализации дуального обучения в среднем профессиональном образовании», «Управление развитием кадрового потенциала организации СПО на основе внешней оценки качества образования».

Председатель



М.И.Ждановских

Верно  
Директор ГАПОУ СО «НТК»  
М.И. Ждановских

